

Rolf K. Andersen og Bård Jordfald

Arbeidstakere i byggenæringen

Hvem er de, hvor kommer de fra og hvor går de?



Rolf K. Andersen og Bård Jordfald

Arbeidstakere i byggenæringen

Hvem er de, hvor kommer de fra og hvor går de?

© Fafo 2010

ISBN 978-82-7422-741-5 (papirutgave)

ISBN 978-82-7422-742-2 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslag og layout: David Keeping

Trykk: www.kursiv.no

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Innledning	9
1 Sysselsetting i byggenæringen	13
Struktur og tilknytning i byggenæringen	13
Kvinner i byggenæringen.....	14
Arbeidstid i byggenæringen	14
Utdanningsnivået i byggenæringen.....	15
Alderssammensetning i byggenæringen.....	17
Landbakgrunn i byggenæringen	17
Sammenfatning.....	19
2 Avgang i arbeidsstokken.....	21
De som har forlatt arbeidsmarkedet	21
De som har forlatt byggenæringen for andre næringer	22
De som har blitt i byggenæringen.....	23
De som har blitt hos samme arbeidsgiver	24
Sammenfatning.....	25
3 Tilgang i arbeidsstokken	27
De som kom fra andre næringer	27
De som ikke var registrert som sysselsatte i 2006	28
Uten norsk landbakgrunn	28
Med norsk landbakgrunn.....	29
Sammenfatning.....	29
4 Endringer i formell utdanning	31
Registrert «under utdanning» i 2006	32
Fullførte utdanninger i 2006, 2007 og 2008.....	32
Registrert «under utdanning» i 2008	33
Sammenfatning.....	33

5 Endringer i bosetning og arbeidsplasslokalisering	35
Endringer i bostedskommune	35
Sammenfatning.....	37
6 Framtidens arbeidskraftbehov	39
Aldersmessig avgang fram til 2020	40
Tre forskjellige framskrivninger	42
Klarer man å fylle framtidens behov for arbeidskraft?.....	43
7 Utvikling i arbeidsstokken, utenlandsk arbeidskraft, seniorstrategier, lærlinger.....	45
Forventninger til utviklingen i antall ansatte og tilgang på kvalifisert arbeidskraft og etter- og videreutdanning.....	45
Bruk av utenlandsk arbeidskraft.....	48
Begrunnelser for bruk av innleid utenlandsk arbeidskraft	50
Byggenæringens seniorstrategier	51
Lærlinger i byggenæringen	52
Etter- og videreutdanning.....	54
Litteratur	59

Forord

Denne rapporten beskriver arbeidskraften i byggenæringen og bedriftenes synspunkter på arbeidskraftsituasjonen. Ved hjelp av registerdata fra System for persondata (SFP) fra Statistisk sentralbyrå (SSB) beskrives kjennetegn ved arbeidstakerne og ut- og innflyt av arbeidskraft i perioden 2006 og 2008. Videre blir det gjort framskrivninger av arbeidskraftbehovet i byggenæringen fram til 2020. Rapporten har også en kartlegging av hvordan Byggenæringens Landsforening sine medlemmer vurderer arbeidskraftbehovet, tilgang på kvalifisert arbeidskraft og kompetansestrategier for sine ansatte.

Prosjektet er initiert og finansiert av Byggenæringens Landsforening (BNL) og Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg (EBA). Denne rapporten er første rapportering i et større prosjekt om arbeidskrafts- og kompetansebehov i byggenæringen. I løpet av 2010 vil det komme ytterligere en rapport som kartlegger arbeidstakernes holdninger.

Det er oppnevnt en prosjektgruppe fra BNL og EBA som består av Dag Rune Arntsen (BNL), Jørgen Leegaard (BNL), Thomas Norland (EBA) og Anita Tjelta (BNL). Takk til samtlige for gode kommentarer, poenger og innspill. Vi vil takke gruppen for innsiktsfulle og inspirerende tilbakemeldinger gjennom hele prosessen. Vi vil også rette en spesiell takk til Inge Aukrust i SSB for tilrettelegging av registerdataene fra SFP.

Ved Fafo har Kristine Nergaard som alltid vært til uvurderlig hjelp i forbindelse med tilrettelegging og kvalitetssikring av analysene basert på SFP-dataene. På samme måte har Bente Bakken trygt loset manuset fram til trykt rapport, en stor takk til henne også. Selv om mange har bidratt, er alle funn og konklusjoner forfatterens ansvar, likeså eventuelle feil og mangler.

Oslo, juni 2010

Rolf K. Andersen og Bård Jordfald



Sammendrag

Sysselsettingen i byggenæringen har vokst kraftig og antall sysselsatte har gått fra 167 500 personer i 2006 til 185 400 personer i 2008. Det er lønnstakerne det blir flere av, mens antall selvstendige næringsdrivende ligger stabilt. Det blir dessuten flere kvinner i næringen, men fordi det også blir langt flere menn, utgjør kvinnene fortsatt kun syv prosent av byggenæringen. Kvinnene dominerer i kontor- og kundeserviceyrkene, men utgjør en svært liten del av håndverksyrkene. I tillegg viser det seg at hver tiende leder er kvinne og at hver syvende ansatt i akademiske yrker og høyskoleyrker er kvinner. Byggenæringen har mange unge arbeidstakere, og næringen skiller seg noe fra resten av arbeidsmarkedet med mange tilsatte under 25 år. Gitt den kraftige arbeidsinnvandringen som har skjedd de siste årene, øker også andelen byggtilsatte uten norsk landbakgrunn fra 10 til 14 prosent i perioden.

14 200 av de 167 500 byggtilsatte var ikke lenger å finne i arbeidsmarkedet i 2008. AFP-pensjon, uføre- eller alderspensjon var de hyppigste årsakene til det. Blant de 153 200 som fortsatt var i arbeidsmarkedet, hadde 23 200 gått til andre næringer, mens 130 000 fortsatt var å finne i byggenæringen.

55 400 personer kom til byggenæringen fra 2006 til 2008, og de er i all hovedsak menn. Om lag halvparten av disse kom fra andre næringer. Byggenæringen klarte å hente flere personer fra andre næringer enn det den avga til de samme næringene. Varehandel, industri og eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting er de næringene som byggenæringen rekrutterte flest nye arbeidstakere fra. Blant de som kom fra andre næringer var det også et høyt innslag av personer med relevant fagutdanning og høyere utdanning. Den andre halvdel som kom til byggenæringen, var ikke registrert i noen næringer i 2006. 11 000 av disse hadde ikke norsk landbakgrunn, og 6400 av dem kom fra Polen/Baltikum. Av 16 900 personer med norsk landbakgrunn som ikke var registrert i arbeidsmarkedet i 2006, er det svært mange unge. Den store majoriteten her er unge personer som er i, eller er i ferd med å avslutte, videregående utdanning. Den sistnevnte gruppen er altså dominert av unge menn som er på vei til å ta eller som akkurat er ferdig med fag-/svennebrev.

De aller fleste byggtilsatte bor i samme kommune som i 2006. De to gruppene som i størst grad har skiftet bostedskommune, er de som har sluttet i byggenæringen og de som kommer til byggenæringen fra andre næringer. 85 prosent av de byggtilsatte hadde i 2008 samme arbeidsstedsfylke som bostedsfylke. Osloregionen skiller seg noe fra resten av landet, ettersom de omkringliggende fylkene avgir en del tilsatte til Oslo.

Det har blitt gjennomført tre framskrivningsbaner for det behovet for arbeidskraft fram mot 2020. Byggenæringen er konjunkturfølsom, og som alle framtidsestimater er også disse framskrivningene beheftet med betydelig usikkerhet. Dersom vi legger den mest optimistiske framskrivningen til grunn, vil byggenæringen i gjennomsnitt trenge om lag 9000 personer hvert år for å ta unna veksten og erstatte de som forlater næringen på grunn av alder. Nå har byggenæringen i perioden 2006 til 2008 klart å tiltrekke seg mer arbeidskraft enn dette. Det betyr ikke det samme som at den automatisk vil kunne gjøre det i fremtiden. Arbeidsinnvandringen fra øst kan stoppe opp, rekrutteringen fra andre næringer kan bli vanskeligere, og ungdommens utdanningsvalg kan endre seg. Om man klarer å holde på den arbeidskraften man allerede har, både blant de yngste og de eldste, og får de sistnevnte til å bli i næringen mot aldersavgang, er dette kanskje de viktigste måtene å fylle de framtidige behovene for arbeidskraft på.

Bedriftsundersøkelsen blant BNLS medlemmer viser at bedriftene ser for seg et stabilt antall ansatte det nærmeste året. Det er få som ser for seg at de skal bli færre, men også få som ser for seg at de skal øke antallet ansatte. Bedriftene mener dessuten at tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er vanskelig, og at kvaliteten på de nyutdannede er «midt på treet», unntatt for lærlinger, der de mener kvaliteten er dårlig.

Rundt halvparten av bedriftene har benyttet utenlandsk arbeidskraft. Polen er det største avsenderlandet, særlig når det gjelder innleid arbeidskraft. Hovedargumentet for bruk av innleie av utenlandsk arbeidskraft, er manglende kapasitet blant egne ansatte.

Nær 60 prosent av BNLS medlemsregister har ingen spesiell tilrettelegging for å holde på den eldre arbeidskraften. De som har slik tilrettelegging, tilbyr som regel et knippe ulike seniortiltak. I den andre enden av aldersskalaen viser rapporten at seks av ti bedrifter har lærlinger. Hovedargumentet for å ha lærlinger er at det sikrer bedriftenes framtidige rekrutteringsbehov. For de som har vært i bransjen en stund, er det et klart flertall av bedriftene som har hatt etter- og videreutdanningstiltak for sine ansatte. Ulike sertifiseringskurs dominerer, men det er også såpass mange som 30 prosent av bedriftene som har hatt ansatte i utdanningsløp som gir offentlig godkjente studiepoeng i løpet av det siste året.

Innledning

Hensikten med denne rapporten er å si noe om arbeidskraften i byggenæringen langs en rekke dimensjoner: næringens arbeidskraftbehov, hva som kjennetegner de ansatte (alder, kjønn utdanning), mobilitet i arbeidskraften, etter- og videreutdanning, bruk av utenlandsk arbeidskraft med mer. Rapporten har to ulike inntak til å gi en beskrivelse av status når det gjelder arbeidskraften: For det første et makroperspektiv, der vi ved bruk av registerbaserte data og analyser ser på endringer i næringen fra 2006 til 2008. For det andre et mer mikroorientert perspektiv, med utgangspunkt i en spørreundersøkelse blant medlemsbedriftene i BNL.

Problemstillinger

Problemstillingen for den registerbaserte analysen har vært med utgangspunkt i data fra 2006 å si noe om situasjonen i byggenæringen ved utgangen av 2008. Ved å velge denne perioden, vil vi fange oppstarten på den økonomiske nedgangsperioden vi nå er inne i. Hovedproblemstillingene vil for perioden 2006–2008 være å kartlegge:

- Andel heltids- og deltidsansatte
- Hvor mange er fortsatt hos samme arbeidsgiver?
- Hvor mange er i næringen, men har skiftet arbeidsgiver?
- Hvor mange er i næringen, men har flyttet (kommune/region)?
- Hvor mange har gått over i andre næringer – og til hvilke?
- Hvor mange har gått ut av arbeidslivet til en eller annen form for trygd, dvs. registrert som ledig, ufør, på attføring, alderstrygd m.v.?
- Hvor mange har gått fra arbeidslivet til utdanning (for eksempel registrert med utdanningspoeng i perioden)?
- Hva er utdanningsnivået i næringen?
- Hvor mange har tatt tilleggsutdanning i perioden, og hvilken utdanning har de tatt (karriereløp)?

I den mikrobaserte delen av analysen vil vi med utgangspunkt i en undersøkelse blant BNLs medlemsbedrifter se hvordan bedriftenes egne vurderinger er rundt:

- Forventninger til utviklingen i antall ansatte og tilgang på kvalifisert arbeidskraft
- Bruk av utenlandsk arbeidskraft
- Seniorstrategier
- Lærlinger
- Etter- og videreutdanning

Datagrunnlag

Makroanalysene er basert på data fra Statistisk sentralbyrå (SSB) sitt system for persondata (SFP). Ved hjelp av dette registeret har vi fått oversikt over samtlige sysselsatte i byggenæringen¹, det vil si både selvstendig næringsdrivende og lønnstakere. Vi har her tatt ut personene som arbeidet i byggenæringen i 4. kvartal i 2006 og i 2008. I notatet kaller vi disse sysselsatte, arbeidstakere eller byggtilsatte. Noen steder skiller vi derimot spesifikt mellom de selvstendige og lønnstakerne. Det er to sentrale forhold for byggenæringen som ikke er med i disse analysene. For det første har vi ingen data på innleie av arbeidskraft fra utleieselskapene. For det andre har vi heller ikke noen data for utstasjonerte virksomheter, for eksempel i form av polske byggeselskaper som har vunnet anbud og tatt med seg sine egne ansatte for å utføre byggearbeid i Norge. Registerne inneholder heller ikke personer med korttidsopphold.

De registerbaserte analysene gir oversikt over flyten av arbeidskraft inn til og ut av byggenæringen og over jobbskifter internt i næringen. Hver gang en arbeidstaker slutter hos en arbeidsgiver, skal vedkommende meldes ut av registeret av arbeidsgiver. Det samme skjer hver gang en arbeidstaker begynner i en ny virksomhet, det vil si at da skal vedkommende meldes inn i registeret av sin nye arbeidsgiver. På bakgrunn av disse ut- og innmeldingene er det mulig å få en oversikt over hvor mange som går ut av næringen i løpet av et år eller over en lengre definert periode. Tar vi for eksempel utgangspunkt i 2006, kan vi se hvor mange som står i næringen ved utgangen av 2008. De som har gått ut av arbeidsmarkedet (pensjon, uføretrygd, avtalefestet pensjon m.m) og de som har forlatt byggenæringen for å jobbe i andre næringer utgjør da utgang fra næringen. Vi kan også se på inngang til næringen og beskrive hva som kjennetegner disse personene (utdanning, kjønn, kommer de fra andre næringer, direkte fra utdanning osv.)

I tillegg har vi fått koblet på data fra *Nasjonal database for utdanning*. Dette gir innblikk i de byggtilsattes utdanningsbakgrunn og eventuelle endringer i denne. Disse dataene angir hvilken utdanning man hadde i 2006, hvilke sluttførte utdanninger som har blitt foretatt i 2006, 2007 og 2008, antall studiepoeng som er blitt produsert av byggtilsatte, og hvilken utdanning de er registrert å være i gang med. Vi vil se på fordelingen mellom faglærte og ufaglærte arbeidstakere, arbeidstakernes høyeste fullførte utdanning; grunnskole, videregående skole, høyskole- og universitetsutdanning på høyere og lavere nivå.

Undersøkelsen blant BNLs medlemmer er gjennomført som en webbasert spørreundersøkelse sendt til daglig leder. Undersøkelsen er gjort i regi av BNL som en del av deres løpende kartlegging blant medlemsbedriftene. Svarprosenten var på 27.

BNL organiserer ikke alle bedrifter som er en del av byggenæringen. Særlig er det mange enmannsbedrifter og små bedrifter som ikke er medlemmer. Samlet er det kun om lag 10 prosent av bedriftene i bygg og anlegg som er medlemmer i BNL. Antall sysselsatte i medlemsbedriftene var 72 300 ved utgangen av 2009. Ifølge siste statistikk fra SSB var det i overkant av 186 000 sysselsatte i bygg og anlegg i 4. kvartal 2009. Målt mot SSBs tall, omfatter dermed BNL-medlemmenes andel av sysselsettingen cirka 39 prosent. Selv om medlemsbedriftene i BNLs andel av sysselsettingen er vesentlig høyere enn andelen bedrifter, vil det likevel ikke være mulig å si at de representerer bransjen som helhet. Til det er underrepresentasjonen av de aller minste bedriftene i BNLs medlemsmasse for stor. Undersøkelsen representerer således kun medlemsbedriftene i BNLs synspunkter.

I analysene ses svargivningen også i lys av noen utvalgte bakgrunnsvariabler: For det første antall ansatte, som er kategorisert i 1–4, 5–10, 11–30 og mer enn 30 ansatte. For det andre opererer BNL med en egen bransjeinndeling, fordelt på entreprenør-, industri- og håndverksbedrifter. Medlemsbedriftene har selv definert sin plassering innenfor disse tre kategoriene. For det tredje geografi; Oslo og Akershus, Østlandet for øvrig (Oppland, Hedmark, Buskerud, Vestfold, Østfold og Telemark), Sør- og Vestlandet (Agder-fylkene, Rogaland, Hordaland, Sogn og Fjordane, Møre og Romsdal), Trøndelag og Nord-Norge (Nordland, Troms og Finnmark).

¹ Standard for næringsgruppering NACE kode 45 «Bygge- og anleggsvirksomhet». Standarden har blitt endret fra 1. januar 2009. Standardendringene har ingen virkning for datamaterialet i denne undersøkelsen.

Gangen i rapporten

Rapportens første del ser nærmere på hvem det er som arbeider i byggenæringen. Antall lønnstakere versus selvstendige, vekst i sysselsetting, kvinner i byggenæringen, arbeidstid, utdanningsnivå, alderssammensetning og hvilke land de sysselsatte kommer fra, vil her være sentrale punkter. I neste del vil vi se nærmere på de som jobbet i byggenæringen i 2006, for å finne ut hvor mange det er som har forlatt og hvor mange det er som fortsatt jobber i næringen. Herunder vil vi se på de interne byttene i næringen, og hvor mange det er som bytter arbeidsgiver eller forblir hos den samme. Når det gjelder de som forlater næringen, vil vi se nærmere på hvor de går. Et sentralt skille her vil være om de går ut av arbeidsmarkedet eller om de bytter til andre næringer, og i så fall hvilke næringer disse personene går til. Tilsvarende vil vi se nærmere på hvem som kommer til byggenæringen i perioden fra 2006 til 2008. Blant annet vil vi se hvor mange som kommer fra andre næringer til byggenæringen, hvor mange som kommer fra skole og utdanningssystemet, og hvor mange som kommer inn fra andre land. I det fjerde kapitlet ser vi nærmere på endringer i formalkompetanse og hvilke utdanninger som har blitt gjennomført mellom 2006 og 2008. Vi ser også på endringer i bosetningsmønstre samt hvor mange det er som har en annen kommune som arbeidssted. Deretter vil vi foreta framskrivninger av arbeidskraftbehovet gitt tre forskjellige utviklingsforløp. Til slutt i rapporten vil vi se nærmere på hva BNLS medlemsbedrifter selv mener om sitt arbeidskraftbehov, bruk av utenlandsk arbeidskraft, strategier for å holde eldre arbeidstakere i arbeid, hvilke vurderinger bedriftene har rundt opplæring av lærlinger og etter- og videreutdanningsstrategier.



1 Sysselsetting i byggenæringen

Struktur og tilknytning i byggenæringen

I 2006 var det registrert 167 500 sysselsatte i byggenæringen, mens tallene for 2008 viste en sysselsetting på 185 400. I løpet av to år vokste sysselsettingen med nesten 11 prosent. Deles de sysselsatte inn etter om de er selvstendige eller lønntakere, var det den sistnevnte gruppen som vokste. Mens det var 147 300 lønntakere i 2006, utgjorde lønntakerne 165 100 personer i 2008. Antallet selvstendige var tilnærmet det samme i 2006 som i 2008. Den relative andelen av samlet sysselsetting for de selvstendige ble endret fra 12 prosent i 2006 til 11 prosent i 2008.

Tabell 1.1 Sysselsatte etter næringshovedgrupper* og tilknytningsform (2006 og 2008). Antall

	Lønns- takere 2006	Selvsten- dige 2006	2006 samlet	Lønns- takere 2008	Selvsten- dige 2008	2008 samlet	Endring 2006–2008
Grunnarbeid	11946	2102	14048	15531	2280	17811	+3763
Annen bygg- og anleggsvirksomhet	80116	9635	89751	86276	9755	96031	+6280
Bygginstallasjon	43283	2023	45306	49406	1994	51400	+6094
Ferdiggjøring av bygninger og konstruksjoner	10572	6106	16678	12208	6018	18226	+1548
Utleie av bygg- og anleggsmaskiner med personell	1426	261	1687	1676	258	1934	+247
Samlet	147343	20137	167480	165097	20311	185408	+17928

* Standard for næringsgruppering NACE koder på tresiffernivå.

Standard for næringsklassifisering er en internasjonal standard som brukes for å klassifisere økonomiske virksomheter som har aktiviteter som er mest mulig like. Det er virksomhetens primæraktivitet som er bestemmende for hvordan den blir klassifisert. Ut fra standarden deles byggenæringen inn i fem underliggende næringshovedgrupper. Som tabell 1.1 viser, varierer disse fem i størrelse. Den største næringshovedgruppen «Annen bygge- og anleggsvirksomhet» er nokså heterogen og favner virksomheter som driver med «Oppføring av bygninger og andre konstruksjoner», «Takarbeid», «Bygging av veier, flyplasser og idrettsanlegg» og «Bygging av havner og damanlegg». Denne næringshovedgruppen vokste med snaut 6300 personer fra 2006 til 2008. Bygginstallasjon, som innbefatter elektrisk installasjonsarbeid, isolasjonsarbeid, VVS-arbeid og annen bygginstallasjon, vokste også kraftig, med nær 6100 personer.

Kvinner i byggenæringen

Byggenæringen er ikke helt uventet dominert av menn. Både i 2006 og 2008 utgjorde menn 93 prosent av arbeidsstyrken. I 2006 var det 11 750 kvinner i næringen, mot 12 700 i 2008. I løpet av perioden blir det snaut 1000 flere kvinner i næringen, men fordi det også blir så mange flere menn, ligger kvinneandelen fast på syv prosent også i 2008. Kvinner som jobber i byggenæringen er i all hovedsak lønnstakere (98 prosent), og de er nokså jevnt fordelt mellom de fem næringshovedgruppene (ikke vist). Derimot er det klart at kvinnene i næringen er klumpet sammen i enkelte yrkesgrupper.

Tabell 1.2 Sysselsatte etter yrkesgrupper. 2006 og 2008. Antall. Kvinneandel i yrkesgruppene. 2006 og 2008.* Prosent

	Antall personer 2006	Kvinner 2006. Prosent	Antall personer 2008	Kvinner 2008. Prosent
Administrative ledere	6908	10	9244	10
Akademiske yrker	4238	14	5251	16
Yrker med kortere høyskole og universitetsutdanning og teknikere	6825	12	8089	14
Kontor- og kundeserviceyrker	5713	78	6524	75
Salgs- og serviceyrker	2045	28	3702	18
Håndverkere o.l.	97984	1	114297	1
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	13575	1	15129	1
Yrker uten krav til utdanning	6701	10	8341	13
Samlet	144112	6	170790	7
Manglende registrering av yrkeskode	23368		14618	

* Vi har tatt ut «yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske». I 2006 var det registrert 123 personer og i 2008 213 personer med slike yrker i byggenæringen. Disse er med i samlet-tallene i tabellen.

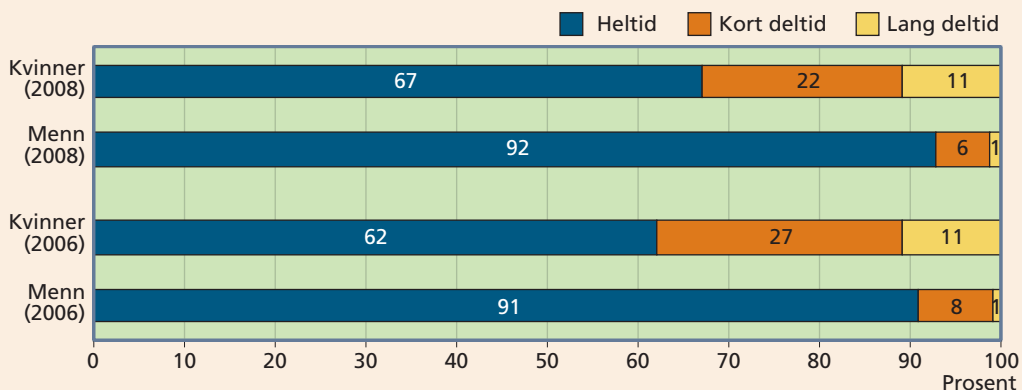
I 2008 var tre av fire med «kontor- og serviceyrker» i byggenæringen kvinner, mens bare en av hundre innenfor håndverksyrkene var kvinne. Hver tiende administrative leder var kvinne, og hver syvende i akademiske yrker og høyskoleyrker var kvinne. For de to sistnevnte yrkesgruppene økte også kvinneandelen med to prosentpoeng fra 2006 til 2008. Tilsvarende var det økning i «Yrker uten krav til utdanning» på tre prosentpoeng fra 2006 til 2008.

Arbeidstid i byggenæringen

Ni av ti som arbeider i byggenæringen jobber heltid, eller mer enn 30 timer per uke. Andelen er tilnærmet den samme i 2006 som i 2008. For de som arbeider deltid, jobber flesteparten kort deltid, det vil si under 20 timer per uke. Kun to prosent arbeider lang deltid eller mellom 20–29 timer i uken.

I likhet med arbeidsmarkedet for øvrig, er det kvinnene som i størst grad jobber deltid. I 2006 arbeidet 62 prosent av kvinnene «30 timer eller mer» i uken, mot 91 prosent av mennene. I 2008 arbeidet to av tre kvinner mer enn 30-timersuke, mot 92 prosent av mennene. Det er også reduksjon i andelen som arbeider kort deltid (under 20 timer i uken) blant kvinnene. Mens andelen lå på 27 prosent i 2006, kom den ned i 22 prosent i 2008. Det er kvinner i kontoryrker og i yrker uten krav til utdanning som i størst grad arbeider deltid. Kvinner i lederyrker, akademiske yrker, høyskoleyrker og håndverksyrker jobber derimot i det store og hele heltid (ikke vist).

Figur 1.1 Sysselsetting i byggenæringen etter kjønn og arbeidstid. Prosent. (2006 og 2008)



Utdanningsnivået i byggenæringen

Ut fra nasjonal database for utdanning kan vi se hvilken utdanningsbakgrunn de som var sysselsatt i byggenæringen hadde i 2006 og i 2008.

Tabell 1.3 Antall personer etter utdanningsnivå. 2006 og 2008. Prosent. 2006 og 2008

	Antall 2006	Prosent 2006	Antall 2008	Prosent 2008
Obligatorisk grunn- og videregående utdanning*	65085	39	67492	37
Videregående, avsluttende utdanning	74828	45	81280	44
Påbygging til videregående utdanning	8136	5	8548	5
Universitets- og høyskoleutdanning	12610	8	13728	7
Ikke oppgitt	6386	4	13913	8
Samlet	167045	100	184961	100

*Obligatorisk grunnutdanning og videregående grunnutdanning er slått sammen. Årsaken til det er at yngre personer ikke lenger registreres med koden «Videregående grunnutdanning». Fra 2006 til 2008 er det vekst i «Obligatorisk grunnutdanning» fordi yngre arbeidstakere blir stående med denne utdanningskoden helt fram til man har avsluttet utdanningen på videregående nivå. Fullfører man ikke videregående utdanning, blir man nå stående med obligatorisk utdanning som høyeste utdanningsnivå, mens man tidligere kunne bli stående med videregående grunnutdanning som høyeste nivå.

Det er kun mindre endringer i utdanningsnivået fra 2006 til 2008, og næringen domineres av personer med utdanning på videregående nivå. Snaut halvparten av de som jobber i byggenæringen står registrert med avsluttet videregående utdanning som høyeste utdanning, og antallet økte med 6500 personer i perioden. Det er også vekst i antall personer på teknisk fagskolenivå (påbygging til videregående utdanning), og det blir 1100 flere med høyere utdanning, hvorav 250 med høyere utdanning på over fire års varighet. Målt i antall personer er veksten derimot størst i «ikke oppgitt». I denne kategorien kjenner man ikke personens utdanningsbakgrunn, og den domineres av personer uten formell utdanning fra det norske utdanningssystemet. Økningen i «ikke oppgitt» må ses i lys av arbeidsinnvandringen som har funnet sted de senere årene. Vi skal i et senere avsnitt komme tilbake til denne gruppen særskilt.

Den nasjonale databasen for utdanning angir svært mange utdanningstyper. Vi har derfor valgt å ta ut de største utdanningene man finner i byggenæringen. Tabell 1.4 viser de største utdanningene på videregående nivå, mens tabell 1.5 viser de største utdanningene på høyere nivå.

Tabell 1.4 Største utdanninger, avsluttet videregående utdanning (2008)

	Antall personer	Andel av avsluttet videregående utdanning. Prosent
Tømrerfaget, VK II	19475	24
Elektrikerfaget, VK II	8993	11
Rørleggerfaget, VK II	5214	6
Anleggsmaskinførerfaget, VK II	4965	6
Energioperatørfaget, VK II	3556	4
Allmenne fag, VK II	3478	4
Forskalingsfaget, VK II	2384	3
Lederskolen	2160	3
Telekommunikasjonsmontørfaget, VK II	2033	3
Murerfaget, VK II	1888	2
Malerfaget, VK II	1764	2
Økonomiske og administrative fag, VK II	1444	2
Yrkessjåførfaget, VK II	1216	1
Kobber- og blikkslagerfaget, VK II	844	1
Allmennfaglig påbygging, VK II	797	1
Betong- og grunnarbeidsfaget, VK II	787	1
Andre fag	20282	25

De seksten største utdanningene på videregående nivå dekker 75 prosent av de byggtilsatte som har avsluttet videregående utdanning. Selv om utdanningsdatabasen fanger opp de fleste utdanninger, er det en viktig utdanning i byggenæringen som ikke blir registrert; *mesterbrev*. Dette betyr at mange av de som er registrert med avsluttet videregående utdanning faktisk også har mesterbrev. Hvor mange dette faktisk er, kan ikke databasen gi oss noe godt svar på.

Tabell 1.5 Største utdanninger, høyere utdanning (2008)

	Antall personer	Andel av avsluttet høyere utdanning. Prosent
Ingeniørutdanning, bygg, toårig	1267	9
Sivilingeniørutdanning, bygge- og miljøteknikk	784	6
Høgskoleingeniørutdanning, bygg, treårig	764	6
Ingeniørutdanning, maskin, toårig	583	4
Bachelor, ingeniørfag, bygg, treårig	555	4
Ingeniørutdanning, elektro, toårig	546	4
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag, andre, uspesifiserte	510	4
Andre utdanninger	8719	64

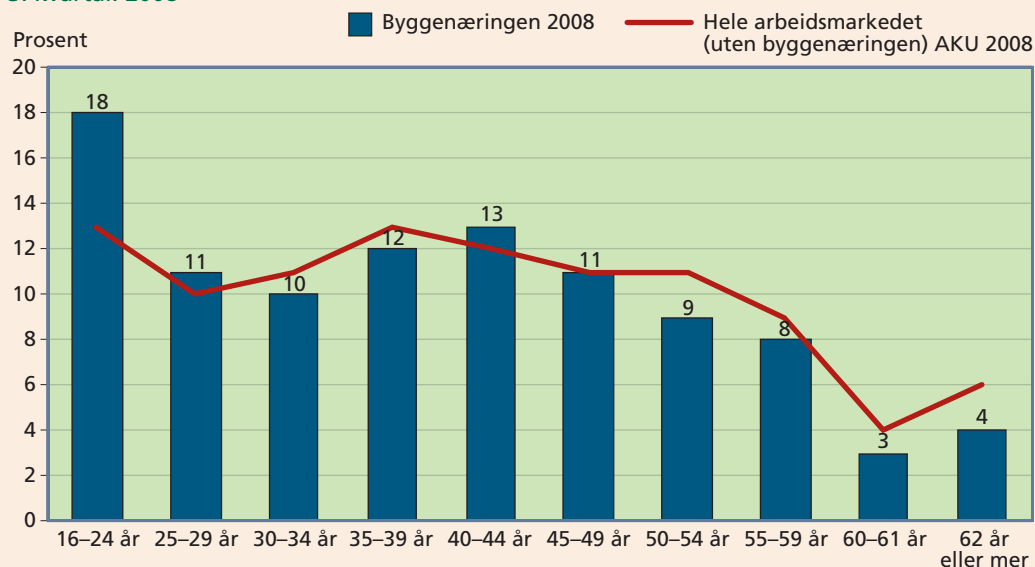
Utdanningskategoriseringen er langt mer detaljert for utdanninger fra universitets- og høyskolesystemet. De syv største utdanningene utgjør ikke mer enn 36 prosent av de byggtilsette med høyere utdanning. Men som tabell 1.5 viser, er det ulike ingeniørutdanninger som dominerer.

Alderssammensetning i byggenæringen

Gjennomsnittsalderen i byggenæringen lå på 39 år både i 2006 og i 2008. Kvinnene var i gjennomsnitt 41 år, mot mennenes 39 år. Størst aldersforskjeller finner vi mellom lønnstakerne, som hadde et gjennomsnitt på 38 år, og de selvstendige, som i gjennomsnitt var 48 år.

Figur 1.2 viser aldersfordelingen og at det er mange unge i byggenæringen. Halvparten av de som arbeider i næringen er under 40 år. I figur 1.2 har vi også lagt på aldersfordelingen fra arbeidskraftundersøkelsen (AKU) til SSB, for å se hvordan alderssammensetningen i byggenæringen skiller seg fra resten av arbeidsmarkedet.

Figur 1.2. Aldersfordelinger. Prosent. Arbeidstakerregisteret og arbeidskraftundersøkelsen AKU 3. kvartal. 2008



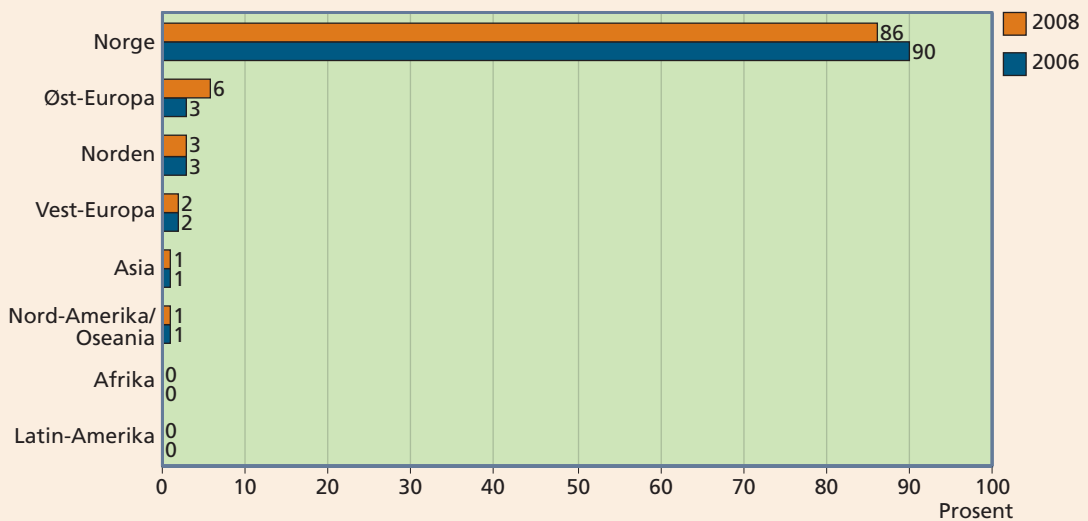
Størst er forskjellen i den yngste alderskategorien. Byggenæringen har fem prosentpoeng høyere andel blant de under 25 år enn i arbeidsmarkedet samlet sett. I aldersintervallet 25–50 år er forskjellene mellom byggenæringen og resten av arbeidslivet små, mens det skjer endringer i de eldste aldersintervallene. Mens 30 prosent i arbeidsmarkedet for øvrig er over 50 år, er andelen i byggenæringen på 24 prosent.

Landbakgrunn i byggenæringen

Ut fra registrene kan vi også se hvilken landbakgrunn de sysselsatte har. Landbakgrunn er eget, eventuelt foreldrenes, fødeland.² Det er kun de som er bosatt i Norge som er med i statistikken, det vil si at de som er på korttidsopphold ikke er med i tallmaterialet. Innleie fra bemanningsbransjen eller utstasjonering fra utenlandsk byggvirksomhet er heller ikke med i figur 1.3.

² De som er født i Norge med utenlandskfødte foreldre vil få foreldrenes landbakgrunn. I tilfeller der foreldrene har ulikt fødeland, er det mors fødeland som legges til grunn.

Figur 1.3 Landbakgrunn i byggenæringen (2006 og 2008). Prosent



Av de 167 500 som arbeidet i byggenæringen i 2006 hadde 150 300 norsk landbakgrunn. 5600 kom fra våre nordiske naboland, mens 4800 kom fra Øst-Europa. I tillegg kom snaut 3000 fra Vest-Europa. Innslaget av personer med opphav utenfor Europa er lavt i byggenæringen.

Den relative andelen av arbeidsstokken med norsk landbakgrunn går fra 90 til 86 prosent fra 2006 til 2008. Som vist i figur 1.3 er det arbeidskraft fra Øst-Europa som øker, fra 4800 til 11 300 sysselsatte. Med andre ord er tilveksten på hele 135 prosent, eller 6500 flere med østeuropeisk landbakgrunn i løpet av to år.

Hver sekstende sysselsatte i byggenæringen hadde østeuropeisk landbakgrunn i 2008. 95 prosent av disse var menn, og 40 prosent med østeuropeisk landbakgrunn hadde Oslo/Akershus som arbeidsstedsfylke. Åtte av ti var registrert med håndverksyrker, mens i underkant av 15 prosent var registrert i «yrker uten krav til utdanning». 85 prosent av de 11 300 var registrert med «ikke oppgitt utdanning». 93 prosent av de med østeuropeisk landbakgrunn var lønnskakere i 2008. Dersom man sammenlikner dem med personer med norsk landbakgrunn, er de i gjennomsnitt noe yngre (36 år), de er sjelden å finne i lederstillinger, akademiske yrker eller høyskoleyrker, og de jobber oftere i Oslo/Akershus.

Sammenfatning

Kort oppsummert finner vi følgende utviklingstrekk i byggenæringen fra 2006 til 2008:

- Sysselsettingen i byggenæringen vokser med nesten 11 prosent, og det er lønnstakergruppen som vokser, antall selvstendige er stabilt.
- Det blir snaut 1000 flere kvinner i byggenæringen, men fordi det også blir flere menn, utgjør kvinnene fortsatt kun syv prosent av de som jobber i byggenæringen.
- Kvinner i byggenæringene jobber sjelden i håndverksyrker, mens de dominerer i kontor- og kundeserviceyrker.
- Én av ti administrative ledere er kvinner, og hver syvende i akademiske yrker og i høyskoleyrker er kvinner.
- Menn i byggenæringen jobber som menn ellers i arbeidsmarkedet, stort sett heltid.
- Kvinner i lederstillinger, akademiske og høyskoleyrker og håndverksyrker arbeider stort sett heltid, mens kvinner i kontoryrker og i yrker uten krav til utdanning i større grad jobber deltid.
- Det er små endringer i arbeidsstokkens kompetanse målt etter utdanning. Sterkest er veksten i «ikke registrert utdanning», noe som skyldes at utdanning ikke er blitt registrert for arbeidsinnvandrere.
- Gjennomsnittsalderen i byggenæringen er på 39 år. Størst forskjell er det mellom lønnstakere (38 år) og selvstendige (48 år). Byggenæringen skiller seg fra resten av arbeidsmarkedet med mange tilsatte under 25 år og få tilsatte over 50 år.
- Andelen byggtilsatte med norsk landbakgrunn går fra 90 til 86 prosent, og det er arbeidskraft fra Øst-Europa som øker.



2 Avgang i arbeidsstokken

Fra 2006 til 2008 har det vært en sterk vekst i sysselsettingen på snaut 18 000 personer. Samtidig er det også slik at noen slutter og begynner i andre næringer eller hos andre arbeidsgivere i næringen, noen går ut av arbeidslivet og andre pensjoneres. Vi skal i dette kapitlet se litt nærmere på disse strømmingene og på de som av en eller annen grunn forlater byggenæringen, eller gjør interne bytter innad i næringen. Vi tar utgangspunkt i de 167 400 byggtilsatte i 2006 og ser om de har status som lønnstakere eller selvstendige i 2008. Dersom de ikke lenger har en slik status, har de gått ut av arbeidsmarkedet. Deretter vil vi se nærmere på de som fortsatt er i arbeidsmarkedet og i hvilke næringer de befinner seg i 2008. Disse kan grupperes i to; de som fortsatt arbeider i byggenæringen og de som nå jobber i andre næringer. For de som både jobbet i byggenæringen i 2006 og i 2008, vil vi se hvor mange det faktisk er som har byttet innad i næringen.

De som har forlatt arbeidsmarkedet

Vårt utgangspunkt er de 167 400 byggtilsatte i 2006. Blant dem er 153 200 fortsatt i arbeidsmarkedet i 2008. Med andre ord er det om lag 14 200 eller 8,5 prosent av 2006-arbeidsstyrken som ikke lenger er i arbeid i 2008. Tabell 2.1 viser hvilken tilknytningsform disse personene hadde i 2008.

Tabell 2.1 Arbeidstakere i byggebransjen i 2006, som ikke er i arbeidsmarkedet i 2008. Antall og prosentvis fordeling (n = 14 246)

	Antall personer	Prosent
AFP-pensjonist	4560	32
Helt ledig	1890	13
Ukjent*	1791	13
Uførepensjon	1316	9
Under utdanning	1095	8
Alderspensjon	984	7
Attføringstiltak	811	6
Annet	771	5
Annen attføring (rehabilitering)	674	5
Sykmeldt	333	2
Sysselsettingstiltak	21	0

*Ukjent inneholder personer man ikke finner igjen status på i 2008. Trolig dekker denne inn personer som har emigrert og de som har dødd i perioden.

AFP-pensjonister, alderspensjonister og uførepensjonister utgjør nær halvparten av de som har gått ut av arbeidslivet fra 2006 til 2008. Snaut 1900 eller 13 prosent var registrert som ledige, mens det mangler registrering på snaut 1800.

De som har forlatt byggenæringen for andre næringer

Av de 153 200 som var sysselsatt både i 2006 og i 2008, er 130 000 fortsatt å finne i byggenæringen. Det betyr at 23 200 sysselsatte eller 14 prosent har forlatt byggenæringen for å arbeide i andre næringer. Tabell 2.2 viser hvilke næringer disse personene jobbet i.

Tabell 2.2 Sysselsatt i byggenæringen i 2006, men i annen næring i 2008. Etter ny næring (2008)

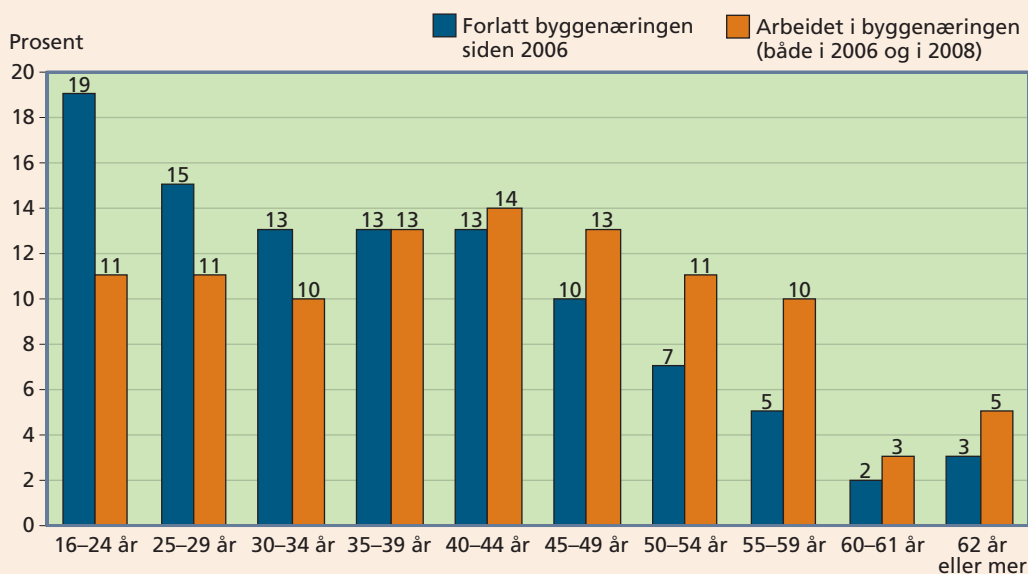
	Antall personer	Prosent
Jordbruk, skog og fiske	1405	6
Bergverk og utvinning	804	3
Industri	4626	20
Kraft og vann	539	2
Varehandel	3703	16
Hotell og restaurant	427	2
Transport og kommunikasjon	2215	10
Finansiell tjenesteyting og forsikring	168	1
Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting	4792	21
Offentlig forvaltning	2025	9
Undervisning	554	2
Helse- og sosialtjenester	1080	5
Andre sosiale og personlige tjenester	864	4
Lønnet husarbeid	10	0
Samlet	23212	100

De tidligere ansatte i byggnæringen har i hovedsak gått over til industrien, varehandelen og eiendomsdrift. Disse tre næringene tar nesten 60 prosent av «eksporten» av arbeidskraft fra byggenæringen. I figur 1.2 viste vi at byggenæringen hadde en lavere andel av arbeidsstokken over 50 år enn ellers i arbeidsmarkedet. Er det så de eldste byggtilsatte som har forlatt byggenæringen?

I gjennomsnitt var de som forlot byggenæringen 37 år, eller to år yngre enn gjennomsnittsalderen for alle i byggenæringen i 2008. En mer passende gruppe å sammenlikne med er de som var byggtilsatte både 2006 og i 2008. Disse 130 000 personene var i 2008 i gjennomsnitt 42 år, med andre ord ganske mye eldre enn de som forlot næringen.

Figur 2.1 viser aldersfordelingene for de som hadde forlatt næringen og for de som fortsatt var der i 2008. Det er i aldersgruppene under 30 år vi finner størst forskjeller. Snaut halvparten av de som har forlatt næringen var under 35 år i 2008. Det kan tenkes flere årsaker til at det er mange unge som går over i andre næringer. For det første kan de yngste ha prøvd ut byggenæringen og kommet til den konklusjon at de heller vil gjøre noe annet. På generell basis viser det seg også at de yngre har større tilbøyelighet til å bytte jobb enn de eldre arbeidstakerne. For det andre kan det også tenkes at det

Figur 2.1 Tidligere ansatt i byggenæringen etter alder (n = 23 200). Ansatt i byggenæringen i 2006 og i 2008 etter alder (n = 130 000)



ikke ble tilbudt stillinger etter læretid, at det var nedskjæringer hvor ansiennitet ble lagt til grunn og så videre som en følge av finanskrisa høsten 2008 og den påfølgende nedgangen i byggemarkedet. For de eldste som forlot byggenæringen kan det være andre årsaker, for eksempel ønske om å komme seg over i et mindre fysisk belastende arbeid. Tar vi ut de 4100 personene over 50 år som har forlatt næringen, har 48 prosent gått til industrien, varehandelen og eiendomsdrift. De tidligere byggtilsatte over 50 år skiller seg ut ved at de i større grad går til offentlig forvaltning (stat og kommune).

De som har blitt i byggenæringen

130 000 eller 78 prosent av arbeidsstokken fra 2006 var fortsatt å finne i byggenæringen i 2008. Vi skal her se litt nærmere på de næringsinterne endringene, om de sysselsatte har byttet innenfor byggenæringen og om de har byttet arbeidsgiver.

Etter «Standard for næringsklassifisering» kan byggenæringen deles inn i 20 forskjellige næringsundergrupper.³ Vi skal se litt nærmere på de som har fått endret næringskode på virksomhetene de arbeider i fra 2006 til 2008. Det er her verd å merke seg at endring i næringskode kan skje som følge av at virksomhetens art har endret seg (for eksempel at endringer i omsetning med fører til endring i næringsklassifisering). Videre kan organisatoriske endringer med fusjoner, fisjoner eller oppkjøp også være med på å endre næringsklassifiseringen. I tillegg kan endringen i næringskode ha skjedd som en følge av at personen selv har byttet arbeidsgiver.

- 117 500 personer eller 90 prosent av de som var i byggenæringen i 2006 og 2008, var å finne i virksomheter med samme næringskode i 2006 som i 2008.

³ Dette er den mest finmaskete inndelingen av byggenæringen som registrene gir oss mulighet til å bryte ned på.

De som har blitt hos samme arbeidsgiver

Ved hjelp av inn- og utmeldinger som arbeidsgiver har gjort i arbeidstakerregisteret, kan vi anslå hvor mange som hadde samme arbeidsgiver i 2008 som i 2006. Hver gang en arbeidstaker slutter hos en arbeidsgiver, skal vedkommende meldes ut av registeret. Det samme skjer hver gang en arbeidstaker begynner i en ny virksomhet, det vil si at den nyansatte meldes inn i registeret av sin nye arbeidsgiver. På bakgrunn av disse ut- og innmeldingene er det mulig å få en oversikt over hvor mange som går ut av næringen i løpet av et år eller over en lengre definert periode.

Tabell 2.3 Sysselsatte i byggenæringen i 2006 og i 2008. Samme eller annen arbeidsgiver

	Antall personer	Prosent
I byggenæringen både i 2006 og i 2008	129929	100
Registrert med samme arbeidsgiver i 2006 og i 2008	105685	81
Utmeldt i løpet av 2008	2939	2
Utmeldt i løpet av 2009	3084	2
Utmeldt i løpet av 2010	2	0
Manglende registrering i 2008	18219	14

106 000 av de 130 000 har ikke blitt meldt ut av sin arbeidsgiver i perioden. Det vil i korthet si at fire av fem av de som har blitt i næringen, også har blitt værende hos samme arbeidsgiver. Fordi det mangler registrering på såpass mange sysselsatte (18 200), er det usikkerhet på estimatet. Det viser seg her at de vi mangler registrering på, i all hovedsak var registrert som selvstendige i 2006. I tabell 2.4 har vi derfor utelatt de som var selvstendige i 2006 eller i 2008, og kun konsentrert oss om de som var lønnstakere.

Tabell 2.4 Lønnstakere i byggenæringen i 2006 og i 2008. Samme eller annen arbeidsgiver

	Antall personer	Prosent
I byggenæringen både i 2006 og i 2008	111906	100
Registrert med samme arbeidsgiver i 2006 og i 2008	103237	95

Blant de som var lønnsinntakere viser det seg at 95 prosent ikke er meldt ut av arbeidstakerregisteret av arbeidsgiver. Dette anslaget ligger altså langt under det vi fant i tabell 2.3.

Sammenfatning

Kort oppsummert kan følgende sies å karakterisere de som har forlatt byggenæringen:

- Åtte prosent av arbeidsstokken eller 14 200 personer som var byggtilsatte i 2006 har gått ut av arbeidsmarkedet, som oftest gjennom AFP-pensjon, uføre- eller alderspensjon.
- 153 200 personer er fortsatt å finne i arbeidsmarkedet i 2008. Av disse igjen var det 23 200 som hadde byttet til andre næringer, mens 130 000 var i byggenæringen.
- Samlet sett var 22 prosent av de byggtilsatte i 2006 ute av næringen i 2008. Det skulle gi oss en gjennomsnittlig avgangsrate på 11 prosent av arbeidsstokken på næringsnivå. Fire av ti som forsvinner ut av næringen går ut av arbeidsmarkedet, mens de seks andre går over i andre næringer.
- 90 prosent av de byggtilsatte var å finne i virksomheter med samme næringskode.
- Dersom vi kun ser på lønnstakerne, er 95 prosent ikke meldt ut av arbeidstakerregisteret av sin arbeidsgiver.



3 Tilgang i arbeidsstokken

Vi skal her se nærmere på de som har kommet til i byggenæringen fra 2006 og fram til 2008. Ettersom næringen sysselsatte 167 400 personer i 2006 og mistet 37 400 personer fram til 2008, har det vært svært høy rekruttering i samme periode. Registertallene viser at det var 185 400 sysselsatte i 2008, noe som skulle tilsi en brutto tilvekst på 55 400 nye personer. Disse personene kan komme fra utlandet, de kan komme fra andre næringer i Norge og de kan komme fra utdanningsinstitusjonene – og de kan i en periode ha stått utenfor arbeidsmarkedet for så å komme inn i byggenæringen.

De som kom fra andre næringer

Den første gruppen vi skal se på, er de som var sysselsatt utenfor byggenæringen i 2006, og som har kommet inn etter dette. Dette er altså personer som sto i et arbeidsforhold eller var sysselsatt i andre næringer i 2006. Av den samlede tilgangen på 55 400 personer kom om lag halvparten eller 27 500 personer fra det ordinære arbeidsmarkedet. Tabell 3.1 viser hvilke næringer disse personene kom fra. Vi har i denne tabellen også lagt inn de som har forlatt byggenæringen for andre næringer (se tabell 2.2), samt differansen mellom tilgang og avgang.

Tabell 3.1 Nye byggtilsatte i 2008, etter registrert næring i 2006. 2006-byggtilsatte som har gått til andre næringer i 2008.

Næring	Antall personer fra andre næringer til byggenæringen	Antall personer fra byggenæringen til andre næringer	Differanse
Jordbruk, skog og fiske	2507	1405	+1102
Bergverk og utvinning	351	804	-453
Industri	5076	4626	+450
Kraft og vann	1200	539	+661
Varehandel	5815	3703	+2112
Hotell og restaurant	848	427	+421
Transport og kommunikasjon	2443	2215	+228
Finansiell tjenesteyting og forsikring	102	168	-66
Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting	4820	4792	+28
Offentlig forvaltning	1594	2025	-431
Undervisning	471	554	-83
Helse- og sosialtjenester	1278	1080	+198
Andre sosiale og personlige tjenester	964	864	+100
Lønnet husarbeid	8	10	-2
Samlet	27477	23212	+4265

For det første ser vi av tabell 3.1 at den samlede balansen er positiv for byggenæringen; det kommer til 27 500, mens næringen selv avgir 23 200 personer. Byggenæringen rekrutterer 4300 flere i arbeidsmarkedet enn det den selv avgir til andre næringer i perioden.

«Varehandel», «Industri», «Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting» er de største «eksportnæringene» av arbeidskraft til byggenæringen. Disse næringene er også de største næringene som byggenæringen avgir folk til. Videre ser man, med unntak av oljeutvinning og offentlig sektor, at differansen er positiv for samtlige næringer. Hva kan vi så si om de som har kommet til byggenæringen fra andre næringer? De er menn med norsk landbakgrunn, og aldermessig er de noe yngre, med en gjennomsnittsalder på 31 år. Fire av ti har avsluttet videregående utdanning, og en av ti har høyere utdanning. På videregående nivå er det drøyt 1200 tømrere, drøyt 1300 energioperatører/elektrikere, 350 anleggsmaskinførere og 250 røleggere som kommer fra andre næringer til byggenæringen. Blant de med høyere utdanning kom det snaut 1100 med ingeniørbakgrunn og drøye 300 med teknisk utdanning på masternivå.

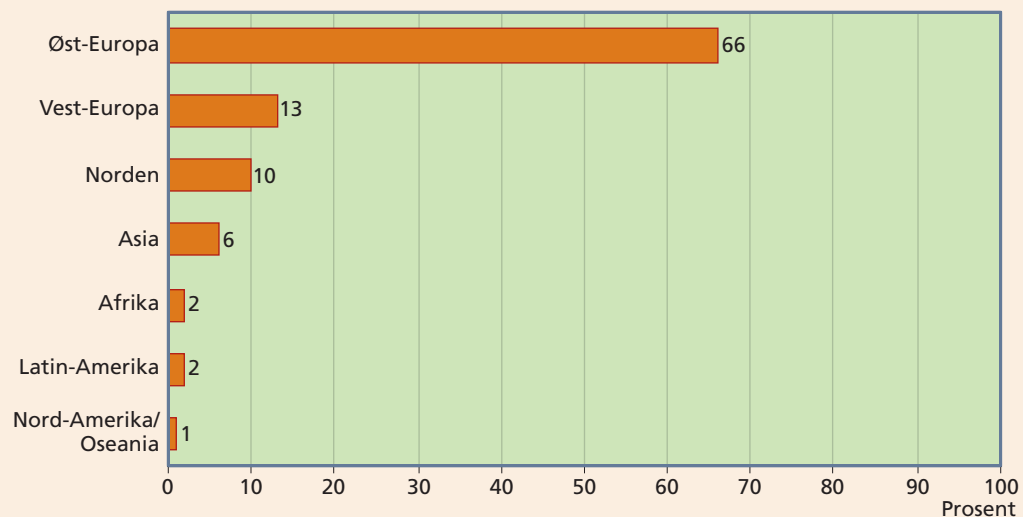
De som ikke var registrert som sysselsatte i 2006

27 900 av arbeidstakerne i byggenæringen i 2008 var ikke registrert som sysselsatte i noen næring i 2006. Vi har her valgt å dele dem inn i to grupper; de med norsk landbakgrunn, som domineres av unge arbeidstakere som var i skole og i utdanningssystemet i 2006, og en mer sammensatt gruppe med annen landbakgrunn. Av de 27 900 som ikke var sysselsatt i noen andre næringer i 2006, viser det seg at 16 900 har norsk landbakgrunn, mens 11 000 ikke har det.

Uten norsk landbakgrunn

Om lag 11 000 personer som ikke var tilknyttet byggenæringen i 2006 hadde en annen landbakgrunn enn Norge. Figur 3.1 viser hvilken landbakgrunn disse har.

Figur 3.1 Nye sysselsatte uten norsk landbakgrunn. (n = 11 037)



Som figur 1.3 også viste, er det personer med bakgrunn fra Øst-Europa som dominerer. To av tre kommer fra Øst-Europa, en av åtte fra Vest-Europa og en av ti fra Norden. Fordelt etter land var dette de største «eksportlandene» av arbeidskraft: 5300 personer fra Polen, 1000 personer fra Tyskland, 850 personer fra Litauen, 500 personer fra Sverige, 400 fra Danmark, 200 fra Estland, 180

fra Storbritannia og 150 fra Romania. Polen sammen med de baltiske landene utgjorde til sammen 6400 personer eller samlet 58 prosent av de med en annen landbakgrunn enn Norge. Derimot har det kommet relativt sett få nye fra de nordiske landene, noe som trolig kan ses i lys av det gode arbeidsmarkedet disse landene har hatt på byggesiden.

Som ellers i byggenæringen er også de nye uten norsk landbakgrunn, menn (95 prosent), og de er i gjennomsnitt noe yngre enn de som arbeidet i næringen i 2008. De fra Øst-Europa var i gjennomsnitt 35 år, de fra Vest-Europa var i gjennomsnitt 36 år, mens de fra Norden i gjennomsnitt var 33 år. Utdanningsbakgrunnen til de nye uten norsk landbakgrunn er det derimot vanskelig å si noe særlig om. Det mangler registrering for over 80 prosent. For de med bakgrunn fra Øst-Europa, mangler registrering for 95 prosent.

Med norsk landbakgrunn

16 900 personer med norsk landbakgrunn som ikke var registrert sysselsatt i 2006, kom til byggenæringen i løpet av perioden. Av disse var halvparten 21 år eller yngre, og to av tre var 30 år eller yngre. De aller fleste var med andre ord unge, og gjennomsnittsalderen lå på 29 år. Den store majoriteten kommer fra skolesystemet, og ni av ti er menn.

Av de 16 900 viser det seg at 6000 sto med fullført utdanning i 2006, 6900 sto med fullført utdanning i 2007, og 5100 sto med fullført utdanning i 2008. 7900 var fortsatt registrert under utdanning i 2008, mens 7400 var registrert under utdanning i 2006. Summen av dette er langt flere enn de 16 900, og det er klart at det er mange som er registrert flere ganger under forskjellige utdanninger. Årsaken til dette er et visst tidsetterslep på utdanningsregistreringen, hvor utdanningskoder kobles på ett år etter at utdanningen er ferdig – og at det er mange som både bytter, fullfører og hopper av forskjellige utdanninger.

Sammenfatning

Kort oppsummert kan følgende sies å karakterisere de som har kommet til byggenæringen:

- Det er kommet 55 400 personer til byggenæringen i perioden, og de er i all hovedsak menn.
- Byggenæringen klarte å tiltrekke seg 27 500 personer fra andre næringer.
- Blant de som kom fra andre næringer, var det et relativt godt innslag av personer med relevant fagutdanning og høyere utdanning.
- 27 900 av de som kom til byggenæringen var ikke registrert i noen andre næringer i 2006. Denne gruppen kan igjen deles i to:
 - 11 000 var uten norsk landbakgrunn, og i all hovedsak var disse fra Øst-Europa.
 - 16 900 hadde norsk landbakgrunn, og halvparten var 21 år eller yngre.



4 Endringer i formell utdanning

Blant de byggtilsatte viste det seg at drøyt åtte av ti hadde utdanning på videregående nivå (tabell 1.3) og at andelen var nokså lik i 2006 som i 2008. Likevel er det en del strømninger som ligger gjemt under disse bruttotallene. Vi skal derfor se nærmere på de byggtilsatte som har fått endret sin formelle utdanning fra 2006 til 2008. Vi har fått tilgang på følgende informasjon for de byggtilsatte:

- Hvilken utdanning de var registrert med i 2006
- Hvilken utdanning de var i gang med i 2006
- Hvilken utdanning de fullførte i 2006
- Hvilken utdanning de fullførte i 2007
- Hvilken utdanning de fullførte i 2008
- Hvilken utdanning de var i gang med i 2008
- Hvor mange studiepoeng (høyere utdanning) de hadde avlagt i 2006, 2007 og 2008

Å holde orden på utdanningsstrømmene over en så kort periode som 2006–2008 har sine utfordringer. For det første er det et tidsmessig etterslep på selve registreringene, det vil si at det kan gå opptil ett år før den nye utdanningen er blitt registrert i databasen. For det andre er det nokså mange som starter opp med en utdanning, og deretter hopper av eller skifter utdanningsretning og kanskje slutter igjen. Dette betyr at vi har en del «støy» og turbulens her.

Blant de 130 000 byggtilsatte viste det seg at det var drøyt 8000 personer som faktisk var registrert med en annen utdanning i 2008 enn den de var registrert med i 2006. Av disse 8000 var 6400 under 30 år og drøyt 5500 var 25 år eller yngre. Blant de under 30 år viser det seg at drøyt 5900, eller over 90 prosent, hadde fullført en videregående utdanning i perioden. Kort sagt domineres de som har fått registrert endring i sin utdanning av unge mennesker som har fullført sine fagprøver. Det er altså lærlinger som har oppnådd fag-/svennebrev som dominerer blant de som har blitt registrert med en annen utdanning. Også blant de over 30 år er det fullført videregående utdanning som dominerer. Blant de drøyt 1600 over 30 år hadde 1200 avsluttet en utdanning på dette nivået i perioden.

Blant de drøyt 8000 personene var det i overkant av 400 byggtilsatte som hadde tatt en høyere utdanning i perioden. Godt over halvparten av disse var 30 år eller yngre. I stor utstrekning dreier det seg da om nyutdannet arbeidskraft eller relativt ferske byggtilsatte.

Fordi måleperioden vår er på bare to år, og fordi de fleste utdanninger er lengre enn dette, samt at det er tidsmessige etterslep på registreringene, skal vi i de neste tre avsnittene se litt nærmere de som var registrert å være under utdanning i 2006, de som har fullført utdanninger i 2006, 2007 og 2008, og de som fortsatt var registrert å være under utdanning i 2008.

Registrert «under utdanning» i 2006

Av de 130 000 var 10 700 personer, eller 8 prosent, registrert å være under utdanning i 2006. Av disse var det 5100 som hadde avsluttet den utdanningen de hadde startet opp. I tillegg kommer 400 som har avsluttet en annen utdanning enn den de opprinnelig startet på. Omtrent halvparten hadde ikke fullført den utdanningen de hadde startet på, eller de var fortsatt registrert å være under utdanning i 2008. Her viser det seg at 3200 fortsatt var registrert under utdanning i 2008, mens 2400 ikke lenger var det. Trolig har den sistnevnte gruppen gitt opp å fullføre utdanningsløpet.

- 10 700 av 130 000 som var sysselsatt i byggenæringen i 2006 og i 2008, var registrert med å være i gang med en utdanning i 2006.
- 5100 hadde avsluttet den utdanningen de hadde startet på, mens 400 hadde avsluttet en annen utdanning enn den opprinnelig de hadde startet på.
- 3200 av de 10 700 var fortsatt registrert til å være under utdanning i 2008. Høyst trolig har 2400 gitt opp å fullføre utdanningen.

Fullførte utdanninger i 2006, 2007 og 2008

En tilnærming er også å se på de som faktisk har avsluttet en eller annen utdanning i måleperioden. Av de 130 000 viser det seg at 7900 hadde avsluttet en utdanning i 2006, 4600 hadde avsluttet i 2007 og 5000 i 2008. Det er her flere kombinasjoner, og det viser seg at drøyt 3000 personer har avsluttet flere utdanninger i 2006, 2007 og/eller i 2008. Med andre ord inneholder tabell 4.1 en rekke duplikater, eller det at samme person er registrert flere ganger.

Tabell 4.1 Oversikt over fullførte utdanninger blant sysselsatte i byggenæringen i 2006 og i 2008. Antall og prosent

	Antall 2008	Prosent 2008	Antall 2007	Prosent 2007	Antall 2006	Prosent 2006
Obligatorisk grunnutdanning/videregående grunnutdanning	714	14	1039	23	4348	55
Avsluttet videregående utdanning	4018	81	3328	72	3099	39
Påbygning til videregående utdanning	164	3	132	3	177	2
Universitets- og høyskoleutdanning	73	1	116	3	236	3
Samlet	4969	100	4615	100	7860	100

Tabell 4.1 viser flytproblematikken; mens godt over halvparten var registrert med avsluttet utdanning på obligatorisk nivå i 2006, utgjør denne gruppen 14 prosent i 2008. Hovedpoenget er at de aller fleste av de som har gjennomført en utdanning i perioden, har avsluttet en videregående utdanning. Tabell 4.1 domineres slik sett av lærlinger på vei mot fag-/svennebrev eller som akkurat er ferdig med fag-/svennebrev, og det er tømrerfaget, elektrikerfaget og rørleggerfaget som er de største (ikke vist).

For de byggtilsatte som avsluttet en høyere utdanning eller holdt/holder på med en høyere utdanning, kan vi se hvor mange studiepoeng man har oppnådd i 2006, 2007 og 2008. En normal studieprogresjon som fulltidsstudent er på 60 poeng per år. I 2006 var det 976 personer registrert med studiepoeng, i 2007 var det 715, mot 738 personer i 2008. Godt under 1 prosent av de byggtilsatte tok studiepoeng i universitets- og høyskolesystemet. I snitt tok disse om lag 33–35 studiepoeng per år.

Registrert «under utdanning» i 2008

Av de 130 000 byggtilsatte var fortsatt 5200 registrert å være under utdanning i 2008, og 3200 av disse var også registrert å være under utdanning i 2006. Syv av ti var i gang med utdanning på videregående nivå og følger slik sett den naturlige strømmen av unge mannlige lærlinger på vei fram mot fag-/svennebrev.

Av de 5200 var 850 registrert å være i gang med en høyere utdanning og snaut 700 registrert å være i gang med utdanning på fagskolenivå. Vi skal her være noe varsomme med å konkludere i vekst for disse utdanningsgruppene i byggenæringen. For det første kan det gå noe tid før skolesystemet registrerer de som faller ut, for det andre har vi ikke noen informasjon om når de startet opp, utover om de var registrert å være under utdanning også i 2006. For det tredje kan det dessuten være selsatte som tar en kveldsutdanning og derfor bruker lengre tid, slik at de derfor av helt naturlige grunner vil «være under utdanning» i lengre tid. Av de som var registrert å være i gang med høyere utdanning i 2008, viste det seg at henholdsvis 173 personer hadde oppnådd studiepoeng i 2006, 266 personer hadde oppnådd studiepoeng i 2007 og 397 personer hadde gjort dette i 2008.

Sammenfatning

Kort oppsummert kan følgende sies å karakterisere endringene i formell utdanning:

- Måleperiodens lengde er såpass kort at registermessige etterslep, av- og påhopping mellom utdanninger, sammen med utdanningenes lengde, gir analysemessige utfordringer.
- Snaut 6 prosent av de byggtilsatte var registrert med en annen utdanning i 2008 enn den de var registrert med i 2006. De aller fleste av disse var under 30 år og hadde fullført en videregående utdanning.
- Legger vi de som var registrert å være «under utdanning i 2006» til grunn, utgjorde disse 8 prosent av arbeidsstokken. Av disse igjen har drøyt halvparten avsluttet en utdanning, mens tre av ti fortsatt står registrert under utdanning også i 2008. To av ti har trolig hoppet av utdanningsløpet.
- Hovedtyngden av de som fikk endret sin formalkompetanse i perioden 2006–2008 var unge menn på vei fram mot fag-/svennebrev som tømrer, elektriker eller rørlegger.



5 Endringer i bosetning og arbeidsplasslokalisering

I dette kapitlet går vi nærmere inn på de byggtilsattes endring i bosteds- og arbeidsstedskommune og hvordan bosteds- og arbeidsplassmønsteret er på fylkesnivå i 2008. Byggenæringen er en svært mobil næring, ettersom mange byggtilsatte må reise til og fra bygg- og anleggsplassene hvor de arbeider. Vi skal derfor se litt nærmere på hvor mange byggtilsatte det er som har byttet bostedskommune, og på forskjellene mellom de ulike gruppene av byggtilsatte. Vi må også minne om at i samtlige av de påfølgende tabellene vet vi ikke hvorfor den enkelte har byttet bostedskommune, og vi klarer heller ikke å fange opp interne flyttinger innad i en kommune.

Endringer i bostedskommune

Her ser vi nærmere på om de byggtilsatte har flyttet fra en kommune til en annen. Tabell 5.1 viser andelene som har byttet bostedskommune fra 2006 til 2008, for ulike grupper av byggtilsatte.

Tabell 5.1 Sysselsatte som har endret bostedskommune

	Prosentvis andel som har skiftet bostedskommune
Sysselsatt i byggenæringen i 2006	7
Sysselsatt i byggenæringen i 2006, men i andre næringer i 2008	12
Sysselsatt i byggenæringen både i 2006 og i 2008	6
Ikke registrert som sysselsatt i noen næring i 2006, men sysselsatt i byggenæringen i 2008	10
Sysselsatt i andre næringer i 2006, men i byggenæringen i 2008	12
Sysselsatt i byggenæringen i 2008	7

For det første er det ikke mange som har endret sin bostedskommune fra 2006 til 2008 i noen av gruppene. De aller fleste bodde i samme kommune som i 2006. Blant de ulike gruppene av byggtilsatte viser det seg å være lavest andel som har byttet bostedskommune blant de som var byggtilsatte både i 2006 og i 2008. Andelen er dobbelt så stor for de som har kommet til byggenæringen fra andre næringer, og blant de som har forlatt byggenæringen til fordel for andre næringer.

Tabell 5.2 viser det samlede bildet når vi ser både på et eventuelt bytte av bostedskommune og eventuelt bytte av arbeidsstedskommune for de ulike gruppene av byggtilsatte.

Tabell 5.2 Endring i bostedskommune og/eller arbeidsstedskommune fra 2006 til 2008. Sysselsatt i byggenæringen i 2006. Sysselsatt i byggenæringen i 2006, men i andre næringer i 2008. Sysselsatt i byggenæringen både i 2006 og i 2008. Prosent

Sysselsatt i byggenæringen i 2006	Samme arbeidsstedskommune	Byttet arbeidsstedskommune
Samme bostedskommune	79	14
Endret bostedskommune	4	3
Sysselsatt i byggenæringen i 2006, men i andre næringer i 2008		
Samme bostedskommune	46	42
Endret bostedskommune	2	9
Sysselsatt i byggenæringen både i 2006 og i 2008		
Samme bostedskommune	85	9
Endret bostedskommune	4	2

Som tabellene 5.1 og 5.2 viser, er det forskjeller mellom de tre gruppene av byggtilsatte, men vi finner også et sentralt fellesstrekk. De aller fleste bodde i samme kommune som i 2006. Av de byggtilsatte i 2006 bor 93 prosent i samme kommune. Av de som var sysselsatt i byggenæringen både i 2006 og i 2008 bor 94 prosent i samme kommune. Av de som har forlatt byggenæringen bor 88 prosent i samme kommune som i 2006.

Det som derimot skiller de som har fortsatt i byggenæringen fra de som har forlatt den, er endring i arbeidsstedskommune. Mens 11 prosent av de som har blitt i næringen har byttet arbeidsstedskommune, viser det seg at over halvparten av de som har forlatt byggenæringen har byttet arbeidsstedskommune. Av disse igjen viser det seg at de aller fleste fortsatt bor i den samme kommunen som i 2006.

Å flytte på tvers av kommunegrenser har varierende betydning for den enkelte. Det skal her sies at bytting av bosted eller arbeidsplass i enkelte arbeidsmarkedsregioner er relativt uproblematisk. Å flytte fra Oppegård i Akershus til Ski kommune i Akershus eller at bedriften gjør en slik flytting, oppleves trolig som lite dramatisk, mens en intern flytting i en av de arealrike kommunene, kan være det. Den sistnevnte dimensjonen klarer vi ikke å fange opp. For å løfte analysene noe skal vi se litt nærmere på fylkesnivå, for å se hvor mange byggtilsatte det er som bor og arbeider i samme fylke. Dette er vist i tabell 5.3. Vi legger her de nyeste tallene til grunn, det vil si alle som var registrert som byggtilsatte i 2008.

På landsbasis viser det seg at 85 prosent av de ansatte i byggenæringen har samme arbeidsstedsfylke som bostedsfylke. De aller fleste byggtilsatte bor og jobber i samme fylke. Oslo og Hordaland (Bergen) har flere byggtilsatte annet arbeidsstedsfylke enn bostedsfylke. Det var om lag 10 000 flere personer som har Oslo som arbeidsstedsfylke enn bostedsfylke. For Hordaland sin del er forskjellen på drøyt 500 personer. De største «eksportfylkene», eller fylker som har flere som bor enn jobber i fylket, var Akershus (3240) og Oppland (1170). Ser man på fylkene i Osloregionen, unntatt Oslo, var det om lag 7500 flere som bodde der enn som arbeidet i disse fylkene. I all hovedsak har disse Oslo som arbeidsstedsfylke.

Tabell 5.3 Ansatte i byggenæringen. Etter bostedsfylke, arbeidsstedsfylke og antall med samme bosteds- og arbeidsstedsfylke i 2008

	Bosteds- fylke. Antall	Arbeidssteds- fylke*. Antall	Samme arbeidssteds- fylke som bostedsfylke. Antall	Samme arbeidssteds- og bostedsfylke. Prosentvis andel av bostedsfylke.
Østfold	11433	10614	9664	85
Akershus	18421	15137	10736	58
Oslo	13783	24047	11352	82
Hedmark	7909	7099	6575	83
Oppland	8847	7677	7129	81
Buskerud	11637	10764	9211	79
Vestfold	8884	8346	7553	85
Telemark	7418	6667	6168	83
Aust-Agder	4716	3904	3657	78
Vest-Agder	7533	7905	7036	93
Rogaland	16913	16835	16181	96
Hordaland	18234	18747	17270	95
Sogn og Fjordane	4570	4044	3884	85
Møre og Romsdal	9333	9074	8712	93
Sør-Trøndelag	12047	12036	10988	91
Nord-Trøndelag	5481	4587	4363	80
Nordland	9197	9188	8560	93
Troms	6076	5713	5450	90
Finnmark	2973	2821	2702	91
Total	185408	185205	157191	85

*Svalbard og kontinentalsokkelen er tatt ut av oversikten.

Sammenfatning

Kort oppsummert kan følgende sies om endringene i bosetning og arbeidsplasslokalisering:

- De aller fleste byggtilsatte bor i samme kommune som i 2006.
- Den gruppen som i størst grad har skiftet bostedskommune, er de som har sluttet i byggenæringen eller kommet fra andre næringer til byggenæringen.
- De fleste byggtilsatte jobber i en virksomhet som ligger i samme kommune som i 2006.
- Bytte av arbeidsstedskommune er høyest blant de som har forlatt byggenæringen.
- 85 prosent av de byggtilsatte hadde i 2008 samme arbeidsstedsfylke som bostedsfylke. Osloregionen skiller seg ut, hvor de omliggende fylkene avgir tilsatte til Oslo.



6 Framtidens arbeidskraftbehov

Her skal vi prøve å estimere hvilke behov byggenæringen har for arbeidskraft fram mot 2020. Som med alt annet er prediksjoner og framtidsestimater koblet til betydelig usikkerhet. Byggenæringen har i tillegg noen særegne trekk. For det første er næringen blant de som merker konjunkturerendringer i økonomien sterkest, både ved oppgang og nedgang. Denne konjunkturfølsomheten gjør det vanskelig å anslå behovet for arbeidskraft, ettersom vi ikke vet hvilke økonomiske tider det vil være i 2016 eller 2018. Vi må derfor tegne opp utviklingsforløp som dekker både oppgangs- og nedgangskonjunkturer. Når det gjelder disse framskrivningene skal vi først ta høyde for den eldste delen av arbeidsstokken:

- Aldermessig avgang fram mot 2020

Etter å ha tatt ut de som vil gå ut av arbeidslivet på grunn av alder, setter vi opp følgende tre framskrivninger:

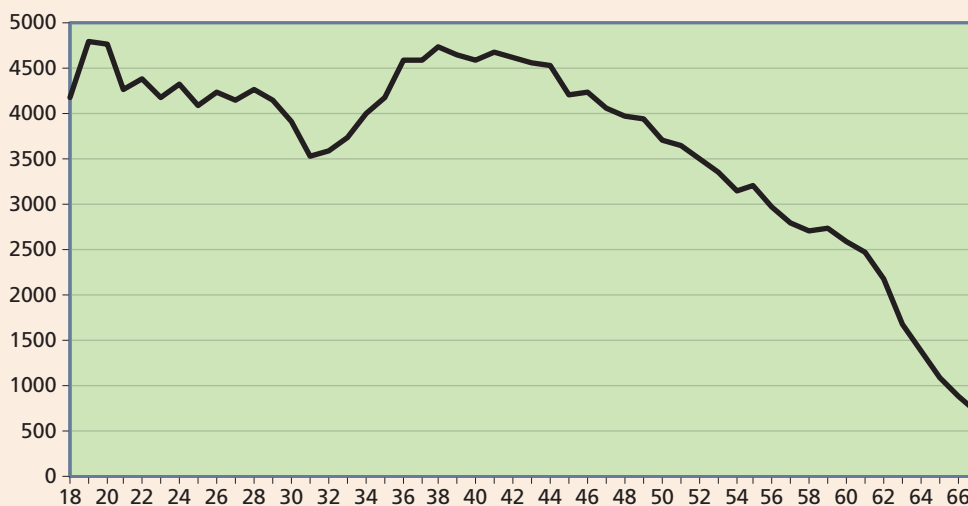
- Fortsatt vekst
- Stabilitet
- Nedgang

Anslagene over det framtidige arbeidskraftbehovet er *kun* basert på de som er lønnstakere eller selvstendige i byggenæringen. Byggenæringen er i motsetning til de fleste andre næringer preget av mange unge arbeidstakere. Figur 1.2 viste blant annet at 18 prosent av de sysselsatte var under 25 år og at snaut hver fjerde i næringen var over 50 år. Tilsvarende andeler i hele arbeidsmarkedet lå på 13 prosent for de under 25 år og 30 prosent for de over 50 år. En såpass høy andel med unge sysselsatte har sine utfordringer. Byggenæringen er det første møtet med arbeidslivet for mange, noe som også innebærer en del «prøving og feiling» før man finner ut hva man ønsker å drive med. For det andre kan det også være slik at man av en eller annen grunn tar inn mange lærlinger, mens ikke alle lærlingene fullfører, velger å fortsette eller får fortsette etter opplæringsperioden. Vi vet ikke hvor mange unge det er som selv velger å forlate næringen og hvor mange det er som ikke får tilbud om å fortsette. På den annen side er det en fordel å ha et høyt innslag av unge arbeidstakere, fordi det gir en lengre planleggingshorisont. Blant annet kan man med en ung arbeidsstokk i større grad legge til rette for etter- og videreutdanning gitt endringer i kompetansebehov. Det framtidige arbeidskraftbehovet i en næring med mange unge og få eldre arbeidstakere dreier seg også om hvor godt næringen er i stand til å holde på de arbeidstakerne man allerede har, og ikke bare fokusere på tilbudet av ny arbeidskraft fra skole- og utdanningssystemet.

Aldersmessig avgang fram til 2020

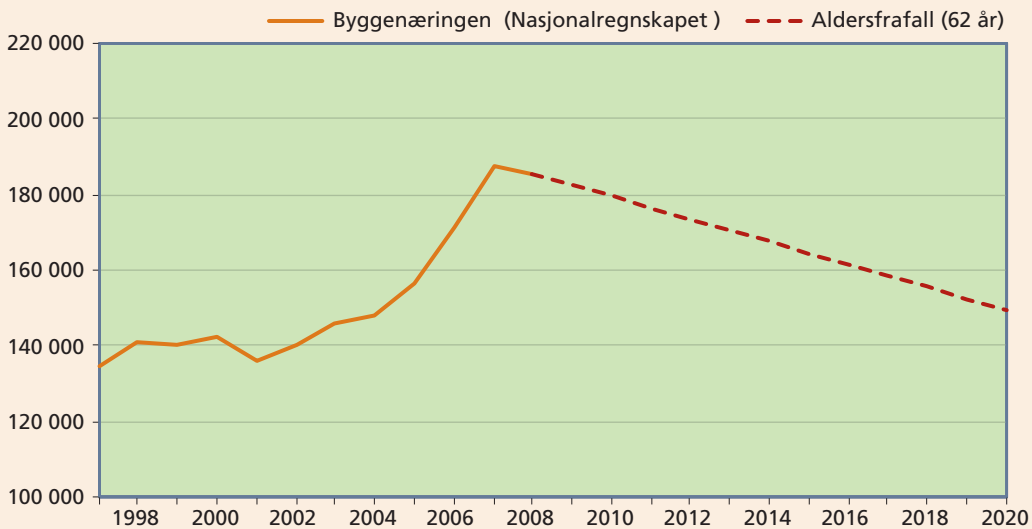
For å kunne si noe om det framtidige behovet for arbeidskraft, tar vi først utgangspunkt i det som synes relativt sikkert – det at vi alle forhåpentligvis blir eldre. Vi har valgt å bruke 62 år som øvre aldersgrense, selv om AFP-dekningen i byggenæringen tidligere har blitt anslått til kun å dekke 41 prosent av arbeidsstokken (Nergaard 2009). Grunnen er ny folketrygd som etter 2011 gir alle med opptjening utover garantipensjon, mulighet til å gå av ved 62 år. Samtidig viste det seg at blant de som gikk ut av byggenæringen mellom 2006 og 2008, var andelen som gikk av med AFP 4,6 ganger flere enn de som gikk av med alderspensjon (tabell 2.1). Det vil naturlig nok også i framtiden være byggtilsatte som vil fortsette å arbeide etter 62 år, men det vil i tillegg være byggtilsatte som dør eller som går ut av arbeidsmarkedet før de fyller 62 år. I tabell 2.1 viste det seg at det var noen flere som ble uføre enn det ble alderspensjonister (67 år) i perioden 2006–2008. Vi forutsetter her at forholdet mellom alderspensjonister og uføretrygdete jevner seg ut, slik at den samlede effekten mellom de to gruppene veier hverandre opp.

Figur 6.1 Sysselsatte i byggenæringen etter alder. 18–67 år. 2008



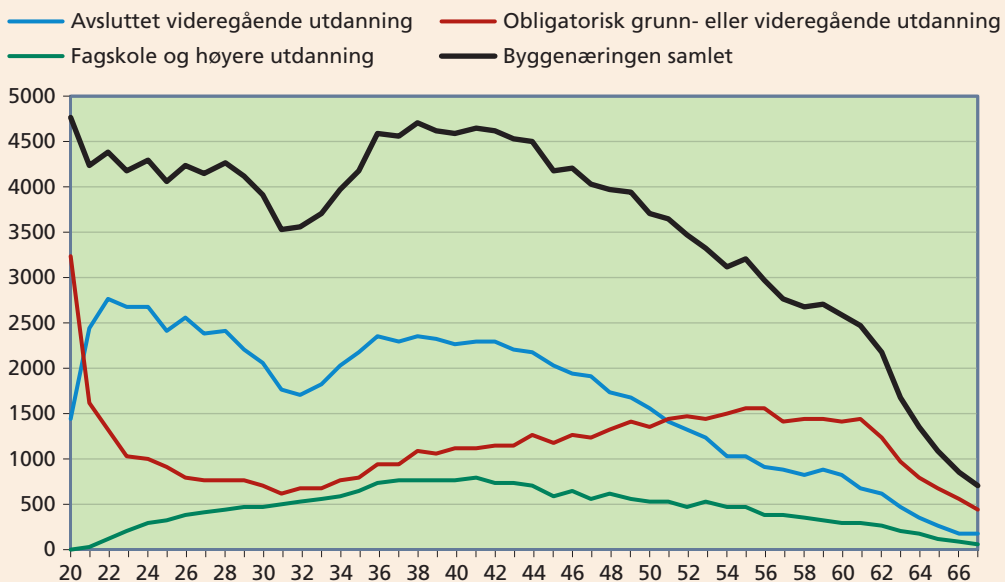
Figur 6.1 viser aldersfordelingen blant de som arbeidet i byggenæringen i 2008, og som vi ser er det stort sett sysselsatt 4000–4500 personer i hvert eneste årskull blant dem under 50 år. Med unntak av aldersintervallet 30–34 år er det over 4000 personer i hvert årskull blant dem under 30 år og i alderen 35–49 år. De som var 50 år i 2008, vil være 62 år i 2020. Vi antar her at de verken dør eller forlater byggenæringen før 2020, selv om de tidligere analysene har vist frafall. Dersom så skjer, forutsetter vi at den som forsvinner erstattes av en person med eksakt samme alder. Sluttes en 53-åring, erstattes han av en ny person på 53 år. I 2008 var 36 700 personer i alderen 50–62 år. I gjennomsnitt har det vært, eller vil bli drøyt 3000 62-åringene hvert år fram mot 2020 i byggenæringen. I figur 6.2 har vi satt sammen historiske tall fra nasjonalregnskapet, antall sysselsatte under 62 år i 2008 og framtidig reduksjon i sysselsettingen for hvert år når de framtidige 62-åringene går ut av byggenæringen. Figur 6.2 viser slik sett den naturlige aldersmessige avgangen i tiden framover.

Figur 6.2 Sysselsatte i byggenæringen 1997–2008. Nasjonalregnskapet. Sysselsatte i byggenæringen 2008–2020 uten 62 åringer.



Selv etter at det hvert år forsvinner om lag 3000 62-åringer fram mot 2020, viser figur 6.2 også at kun med aldersavgang vil man ha et sysselsettningsnivå på om lag 140 000 personer i 2020. Sagt på en annen måte – aldersfracfallet i perioden 2008–2020 vil gi det samme sysselsettningsnivået som byggenæringen hadde i 2002. Dersom man kun har naturlig avgang og det ikke ansettes noen i perioden 2008–2020, faller sysselsettingen med 20 prosent for hele perioden, eller i gjennomsnitt 1,7 prosent hvert år.

Figur 6.3 Sysselsatte i byggenæringen etter alder og utdanningsnivå. 20–67 år. 2008



I figur 6.3 har vi i tillegg til den generelle aldersfordelingen også lagt inn aldersfordelingen for de byggtilsatte etter utdanningsnivå. For det første ser vi at de med avsluttet videregående utdanning (domineres av personer med fag-/svennebrev) har en aldersmessig fordeling lik byggenæringen samlet. For det andre ser vi at de som har obligatorisk grunnskole eller videreutdanning enten er

svært unge – eller at de er over 50 år. For denne gruppen ser vi også at fallet er markant etter 62 år. I 2008 var det tre ganger så mange 62-åringer som det var 67-åringer i denne gruppen. Derimot ser vi blant de med høyere utdanning at det ikke oppstår samme «knekk» i kurven ved 62 år eller øverst i aldersfordelingen.

Tre forskjellige framskrivninger

Byggenæringen er i den heldige situasjon at selv med en «naturlig avgang» av 62-åringene, vil ikke sysselsettingen falle med mer enn 1,7 prosent i gjennomsnitt per år. Med dette som utgangspunkt skal vi tegne opp tre mulige utviklingsforløp; fortsatt vekst, stabilitet og nedgang. Det skal sies for alle tre framskrivningene at disse er nettotall, vi har ikke tatt høyde for bruttokomponentene i form av alle de som begynner og alle de som slutter. Det er nettoeffektene som legges til grunn. På makronivå har interne jobbskifter innad i byggenæringen ikke noe å si, selv om det for den enkelte bedrift eller virksomhet kan ha store følger. Dersom man hadde lagt bruttotilgang og bruttoavgang inkludert overgangen til og fra andre næringer og ut av arbeidslivet til grunn, er behovet atskillelig høyere.

Fortsatt vekst

I dette framtidspildet legger vi til grunn at finanskrisas innvirkning på norsk økonomi er av forbigående art og at veksten i økonomien fram mot 2020 er god. Vi legger inn disse forutsetningene i vekstbanen. I 2009 vokser sysselsettingen med 1 prosent. I perioden 2010 til 2014 legger vi den gjennomsnittlige sysselsettingsveksten i nasjonalregnskapet for perioden 1998–2008 på 2,5 prosent per år til grunn. I perioden 2015–2017 legger vi inn en byggeboom med en vekst på 4 prosent per år. Fra 2018 og ut perioden legger vi igjen den gjennomsnittlige vekstraten fra nasjonalbudsjettet på 2,5 prosent per år til grunn. Til sammen øker sysselsettingen med 40 prosent i perioden 2008–2020.

Stabilitet

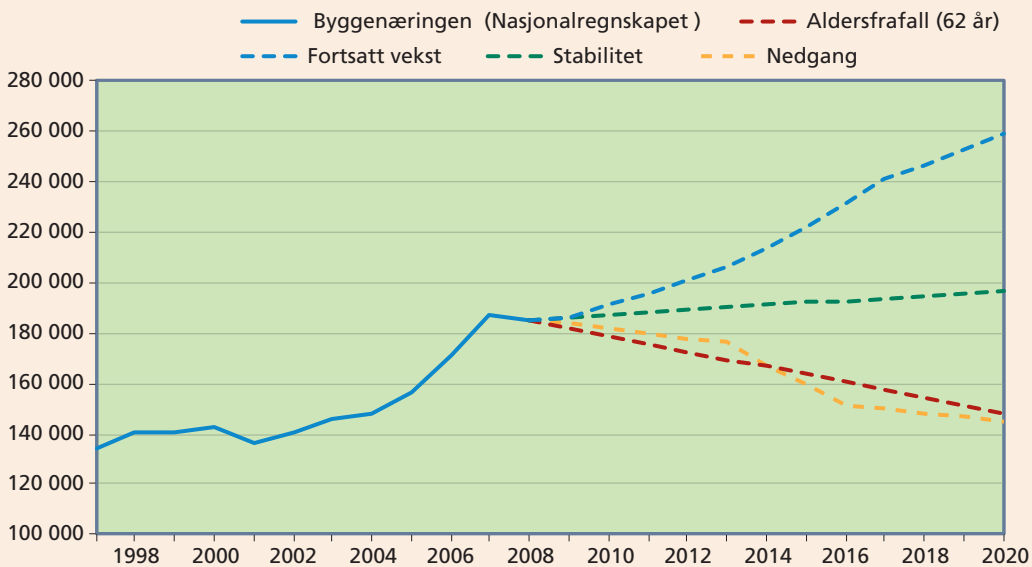
I dette framtidspildet legger vi til grunn et mer nøkternt grunnsyn. Finanskrisas innvirkning og gjeldssituasjonen i flere europeiske land legger dempere på aktivitetsnivået i norsk økonomi og dermed i byggenæringen. I finanspolitikken forventes det her ingen særskilte stimuli fra myndighetenes side. Vi legger da til grunn en vekst i sysselsettingen på 1 prosent annethvert år for perioden 2010–2020. Til sammen øker sysselsettingen med kun 6 prosent i perioden.

Nedgang

I det mest pessimistiske framtidspildet slår effektene av finanskrisa i 2008 og forgjeldingen i de europeiske landene fullt inn i den norske økonomien. Økonomien i hele den vestlige verden sliter med å komme seg etter et kraftig børsfall i 2014. Det iverksettes lite nybygging både på boligsiden og for næringsbygg i perioden. Ut over den generelle finanspolitikken settes det heller ikke i verk noen særskilte tiltak rettet mot byggenæringen fra myndighetenes hold. Vi legger her til grunn en årlig nedgang på 1 prosentpoeng per år i perioden 2009–2014, 5 prosent nedgang i perioden 2014–2017 og deretter 1 prosent nedgang per år ut perioden. For hele perioden går sysselsettingen ned med 21 prosent.

Figur 6.4 viser det framtidige behovet for arbeidskraft gitt de forskjellige forutsetningene i de tre forskjellige framskrivningene. Arealet mellom den naturlige avgangen (stiplet aldersfravall 62 år) og de tre framtidspildene viser det framtidige behovet for arbeidskraft. Det er her verd å merke seg at desto lenger vi beveger oss fra utgangspunktet i 2008, desto større blir utfallsrommet – og desto større blir usikkerheten.

Figur 6.4 Framskrivninger av arbeidskraftbehov i byggenæringen 2008–2020



I nedgangsframskrivningen vil sysselsettingen gå fra 185 000 personer i 2008 til drøyt 145 000 i 2020. Fram mot 2014 vil byggenæringen i gjennomsnitt trenge snaut 1200 nye personer hvert år, den vil deretter trenge 5000–6000 tusen færre hvert år fram til 2017, for deretter å trenge 1500 nye personer i gjennomsnitt ut perioden. Nedgangsscenarioet illustrerer ett viktig poeng; selv med kraftig nedgang i sysselsettingen vil naturlig avgang ta unna reduksjonen i sysselsettingen på makronivå.

Stabilitetsframskrivningene viser at sysselsettingen går fra 185 000 personer til snaut 197 000 i 2020. For hele perioden øker altså sysselsettingen kun med 12 000 personer, eller 4000 nye hvert eneste år, etter at vi har korrigert for de 3000 62-åringene.

I fortsatt vekst-framskrivningene går sysselsettingen fra 18 500 til snaut 260 000 byggtilsatte i 2020. I vekstperioden fram mot 2015 trenger byggenæringen drøyt 36 000 nye byggtilsatte, eller i gjennomsnitt 8000 byggtilsatte per år. Under byggeboomen i 2015–2017 trenger næringen snaut 12 000 nye personer hvert år, mens den i resten av perioden trenger drøye 9000 personer hvert år.

Klarer man å fylle framtidens behov for arbeidskraft?

I perioden 2006 til 2008 klarte byggenæringen å tiltrekke seg over 55 000 nye byggtilsatte, hvorav halvparten ble hentet inn fra andre næringer. Den andre halvparten besto av de om lag 17 000 med norsk landbakgrunn (i all hovedsak fra skolesystemet) og de 11 000 uten norsk landbakgrunn. Byggenæringen klarte å trekke til seg langt mer arbeidskraft i denne perioden enn det behovet i den mest positive framskrivningen tilsier. Ut fra en slik tilnærming er det klart at byggenæringen er i rimelig god stand til å fylle det framtidige behovet for arbeidskraft.

Dersom de tre rekrutteringsveiene – skolesystemet, andre næringer og tilgang til arbeidskraft utenfor landets grenser – derimot blir brattere å gå, kan tilgangen endres. Byggenæringen hadde en tilgang på 27 500 nye tilsatte i perioden 2006–2008, men den avga også 23 200 tilsatte til de andre næringene. Nettoeffekten lå altså kun på 4300 personer, eller 2150 per år, og balansen kan endres.

Tilgang på utenlandsk arbeidskraft styres ikke bare av relativt sett høyere lønninger i Norge, men også av konjunktursituasjonen og tilgangen på arbeid i de landene som arbeidsimmigranterne kommer fra. Selv om det i dagens situasjon ser ut til at mange av de østeuropeiske landene sliter langt mer i kjølvannet av finans- og statsfinanskrise, kan også dette bildet bli snudd. Dersom tilstrømmingen av

arbeidskraft østfra stopper opp, vil dette igjen skape utfordringer for en byggenæring som trenger arbeidskraft. Samtidig er det slik at byggenæringen er større enn slik den er definert i statistikken. Vi tenker her på innslaget av innleie og utstasjonerte arbeidstakere. Omfanget og utviklingen av utenlandske byggeselskaper som tar med seg arbeidstakere fra hjemlandet for å utføre arbeid i Norge, sammen med innleie fra bemanningsselskapene, er med på å skape «forstyrrelser» i framskrivninger av de framtidige behovene. Ser man på *utleievirksomhet*, har denne vokst kraftig. Utleie av arbeidskraft har mer enn fordoblet seg fra 1997 til 2007, hvor det i 2007 var nesten 100 000 sysselsatte i næringen i løpet av et år (Nergaard og Svalund 2008). Ifølge data fra NHO Service, som organiserer 80–90 prosent av bedriftene i utleiebransjen, lå 2007-anslaget på 8500 årsverk leid inn av byggenæringen (op.cit.). Både innleie og utstasjonering vil virke inn på den samlede aktiviteten i byggenæringen, og dermed også på samlet sysselsetting i næringen. For utleie av arbeidskraft kan man anta at konjunkturfølsomheten er enda sterkere enn i selve byggenæringen. Ved en konjunkturedgang er det trolig at de fleste byggevirksomheter kutter på innleid arbeidskraft, før eventuelle reduiseringer i egne rekker. Tilsvarende kan et oppsving i innleie også være tegn på konjunkturoppgang, hvor byggevirksomhetene er forsiktige med å øke egen bemanning i begynnelsen, og derfor først satser på innleid arbeidskraft. Hvorvidt disse virksomhetene så velger å ansette egne arbeidstakere eller fortsette innleie, er et mer åpent spørsmål. Men på et mer generelt grunnlag kan man anta at innleie er med på å glatte konjunkturkurvene ved å ta unna toppene og redusere bunnene for byggenæringen. Hvordan utenlandske selskapers atferd i oppgang og nedgangskonjunkturer virker inn på den samlede aktiviteten, er også vanskelig å anslå. Vi har dessverre heller ikke noen informasjon om aldersfordelingen til de som er leid inn, men trolig domineres disse av relativt unge menn. Dersom vi legger disse sammen med de byggtilsattes aldersfordeling, vil antall personer under 40 år øke ytterligere i figur 6.1. Med andre ord forsterkes trolig innslaget av ung arbeidskraft ytterligere når vi trekker med de innleide.

Kampen om kompetansen og kampen mellom næringene – eller ungdommenes utdanningsvalg – vil også ha sine virkninger. Ut fra dagens bilde ser det ut til at næringen klarer å rekruttere godt i de yngre årskullene. Men som avgangsanalysene viste, har man frafall blant yngre arbeidstakere. Snaut halvparten av de som har forlatt næringen var under 35 år i 2008. For det andre hadde byggenæringen færre arbeidstakere over 50 år sammenliknet med arbeidsmarkedet for øvrig. *Å holde på den arbeidskraften man allerede har, vil kanskje derfor være det mest sentrale virkemiddelet.* Dette innbefatter å holde på den erfarne arbeidskraften og bryte 2008-bildet med fallende antall sysselsatte allerede fra midt i 40-årsalderen.

Om man klarer å holde på arbeidskraften man allerede har, både blant de yngste og de eldste, og får de sistnevnte til å bli i næringen mot aldersavgang, er kanskje den beste måten å fylle de framtidige behovene for arbeidskraft på. Dette betyr ikke at næringen bør la være å jobbe med andre rekrutteringsvirkemidler, men den bør i det minste sikre den arbeidskraften den allerede har.

7 Utvikling i arbeidsstokken, utenlandsk arbeidskraft, seniorstrategier, lærlinger og etter- og videreutdanning

Hittil i rapporten har vi basert analysene på bransjestatistikk på makronivå. I dette siste kapitlet skal vi se nærmere på mange av de samme problemstillingene, men nå med et mer mikrobasert perspektiv. Med utgangspunkt i en undersøkelse blant BNLs medlemsbedrifter skal vi se hvordan bedriftenes egne vurderinger er rundt:

- Forventninger til utviklingen i antall ansatte og tilgang på kvalifisert arbeidskraft
- Bruk av utenlandsk arbeidskraft
- Seniorstrategier
- Lærlinger
- Etter- og videreutdanning

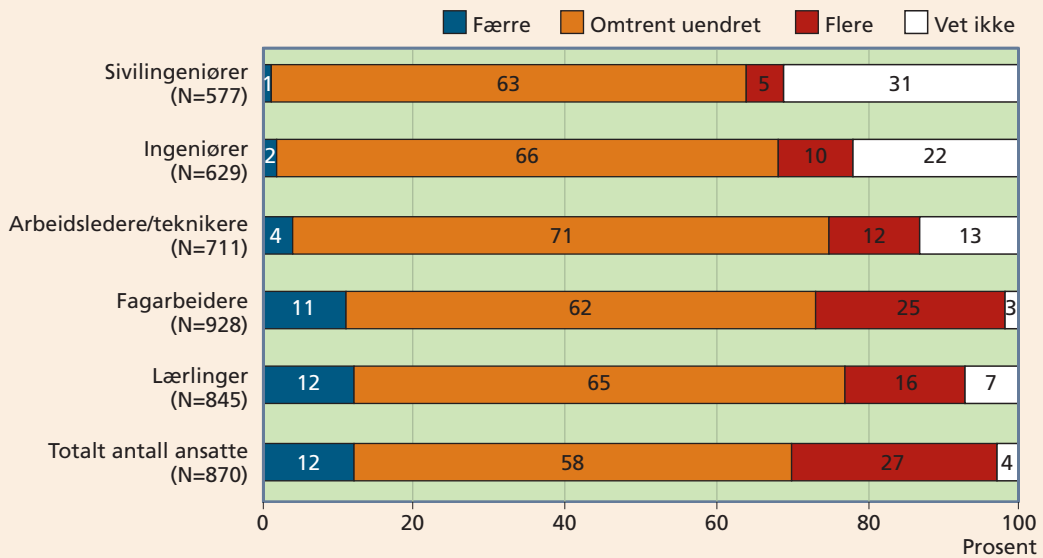
Forventninger til utviklingen i antall ansatte og tilgang på kvalifisert arbeidskraft

For enkeltbedrifter kan det være vanskelig å se for seg arbeidskraftbehovet de måtte ha om ti til tolv år, slik vi gjorde i framskrivningene i kapittel 6. Vi har derfor anlagt et kortere tidsperspektiv, ett år fram i tid, når medlemsbedriftene ble spurt om arbeidskraftbehovet framover. Innenfor de ulike faggruppene er det først og fremst i gruppen av fagarbeidere bedriftene ser for seg en økning.

Figur 7.1 viser at de fleste bedriftene ser for seg et noenlunde stabilt antall ansatte framover. Mye av dette er nok knyttet til en fortsatt usikkerhet rundt finanskrisen og økonomiske nedgangstider og hvordan dette vil påvirke byggeaktiviteten i den kommende toårsperioden. Figuren viser også en del usikkerhet knyttet til sivilingeniører og ingeniører. Denne usikkerheten skyldes i første rekke at mange av bedriftene, særlig de mindre håndverksbedriftene, i liten eller ingen grad har denne typen arbeidskraft. Selv om stabilitet er det som dominerer bildet, er det likevel også tegn til en viss gryende optimisme. Noe over en av fire ser for seg at de skal øke det totale antallet ansatte i den neste ettårsperioden. Innenfor de ulike faggruppene, er det først og fremst i gruppen av fagarbeidere bedriftene ser for seg en økning.

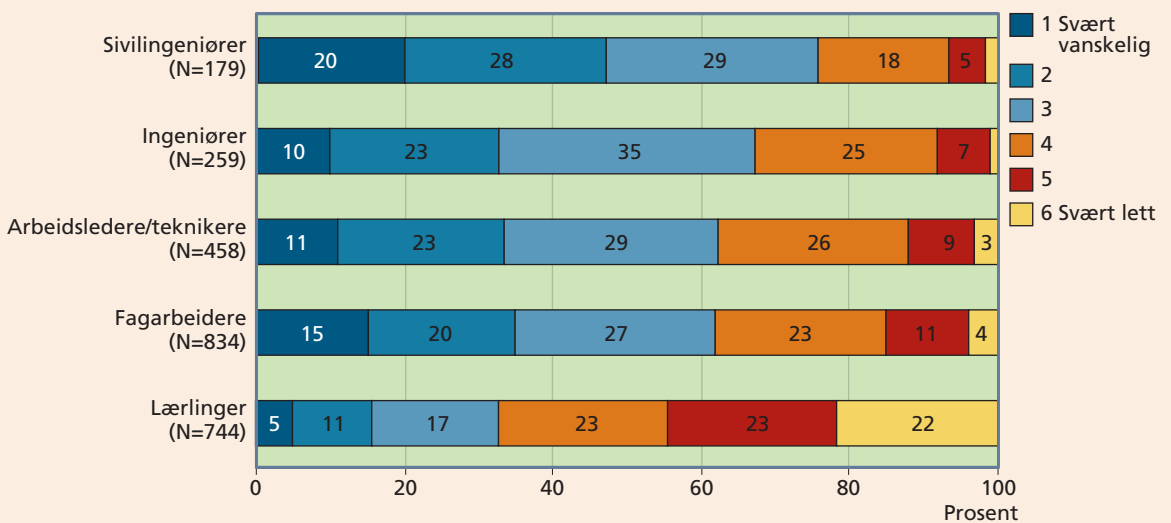
Det er først og fremst de store entreprenørbedriftene som forventer en økning av sivilingeniører og ingeniører. Blant entreprenørbedriften er det henholdsvis 11 prosent som ser for seg å ansette flere sivilingeniører og 19 prosent som ser for seg å ansette flere ingeniører. Det er også en tendens til at industrien i noe mindre grad enn håndverks- og entreprenørbedriftene regner med å ansette flere fagarbeidere.

Figur 7.1 Forventninger til antall ansatte 1 år fram i tid for ulike yrkesgrupper og totalt. Prosent



En ting er å se for seg å ansette flere, noe annet er tilgangen på kvalifisert arbeidskraft. Bedriftene ble derfor også bedt om å gi en vurdering av tilgangen på kvalifisert arbeidskraft innenfor de ulike yrkesgruppene. Dette er vist i figur 7.2.⁴

Figur 7.2 Tilgang på kvalifisert arbeidskraft innenfor ulike yrkesgrupper. Prosent



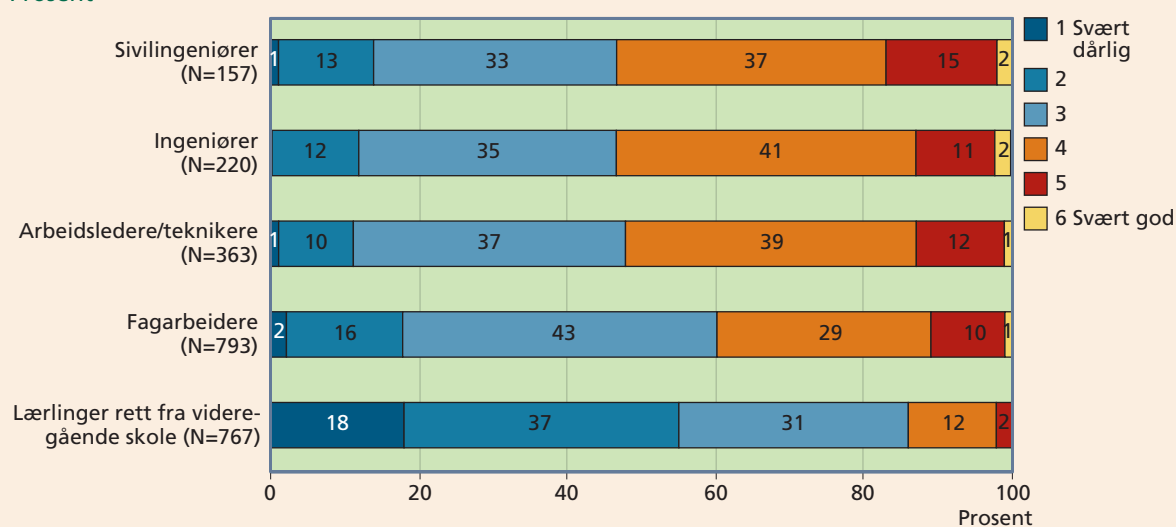
Som figur 7.2 viser, er det svært få som mener det er lett (svart 5 eller 6) å skaffe kvalifisert arbeidskraft innenfor samtlige yrkesgrupper. Vi ser samtidig at nær halvparten anser det som direkte vanskelig (svart 1 eller 2) å få tilgang til kvalifiserte sivilingeniører. For ingeniører, arbeidsledere/teknikere og fagarbeidere er det i overkant av 30 prosent som svarer at tilgangen er vanskelig. Lærlinger er imidlertid et unntak fra dette bildet – hele 45 prosent av bedriftene mener det er lett å få tilgang til lærlinger, mens kun 16 prosent mener det er vanskelig.

⁴De som har svart «ikke sikker» og «uaktuelt» er fjernet fra prosentueringsgrunnlaget. Dette for å synliggjøre vurderingen til de bedriftene som mener å ha et rekrutteringsbehov og som har en kvalifisert mening om spørsmålet.

De største bedriftene (mer enn 30 ansatte) finner det i mindre grad vanskelig enn de som har færre ansatte å finne kvalifiserte arbeidsledere/teknikere. Dette henger i stor grad sammen med at denne typen arbeidskraft ofte rekrutteres internt i bedriften, særlig gjelder dette arbeidslederne. Det vil naturlig nok være lettere å fylle disse posisjonene med en stor arbeidsstokk, enn det vil være i de bedriftene der antallet ansatte i utgangspunktet er færre. Vi ser dessuten at håndverksbedriftene, som ofte også er mindre bedrifter, finner tilgangen på arbeidsledere/teknikere vanskeligere enn det industri- og entreprenørbedriftene finner det å være. Når det gjelder fagarbeidere er det i tillegg slik at håndverksbedriftene og de små og mellomstore bedriftene anser tilgangen å være vanskelig.

Bedriftene ble også bedt spesielt om å vurdere kvaliteten på de nyutdannede innenfor de ulike yrkesgruppene (figur 7.3).⁵

Figur 7.3 Bedriftenes vurdering av kvaliteten på nyutdannede innenfor ulike yrkesgrupper. Prosent



Figur 7.3 viser at bedriftene for de fleste gruppene mener kvaliteten er omtrent «midt på treet», ikke spesielt dårlig og ikke spesielt god. I overkant av 70 prosent svarer at kvaliteten er medium god (svart 3 eller 4) for samtlige grupper unntatt lærlinger rett fra videregående skole. For lærlingene er bildet vesentlig annerledes. Mer enn halvparten mener kvaliteten på lærlingene som kommer rett fra videregående skole er dårlig (svart 1 eller 2), og knapt noen mener kvaliteten er god.

Vi har ikke i denne undersøkelsen spørsmål om hva som er galt med kvaliteten på lærlingene. Kvalitative studier av fagopplæringen tyder imidlertid på at nye lærlinger vurderes mer ut fra holdninger og motivasjon enn ut fra fagkunnskapene fra videregående (se for eksempel Dæhlen og Hagen 2010).

Samtidig viser figur 7.3 at bedriftene, som er de som står for sluttutdanningen av fagarbeiderne gjennom læreperioden, mener de klarer å heve kunnskapsnivået en god del. Vesentlig færre mener at de ferdig utdannede fagarbeiderne har en dårlig kvalitet. Det kan med andre ord hevdes at bedriftene mener at «lærlingmaterialet» de får inn fra videregående skole har vesentlige mangler i forhold til det som forventes, men at bedriftene klarer å rette opp mye av denne mangelen gjennom læretiden og fram til ferdig utdannede fagarbeidere.

⁵De som har svart «ikke sikker» og «uaktuelt» er også her fjernet fra prosentueringsgrunnlaget.

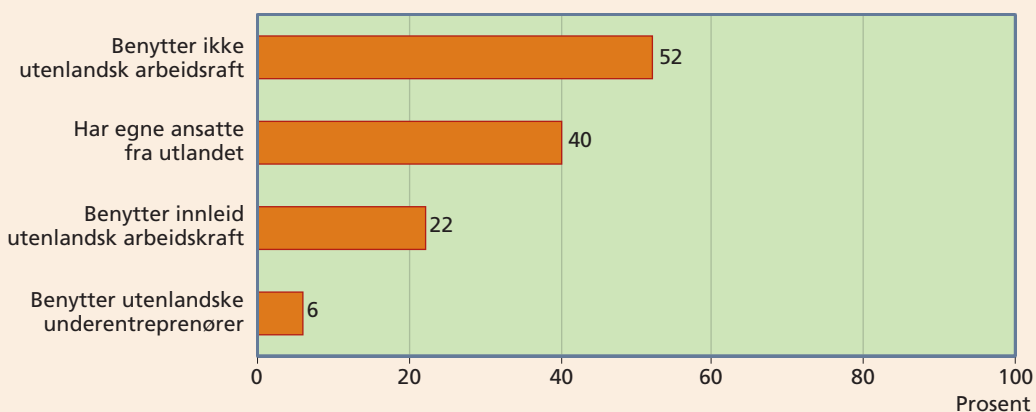
Bruk av utenlandsk arbeidskraft

Med EU-utvidelsen i 2004 åpnet det seg nye muligheter for norske bedrifter til å rekruttere arbeidskraft fra Sentral- og Øst-Europa.⁶ Denne muligheten har de også benyttet seg av, i perioden 2004–2009 ble det registrert mer enn 150 000 førstegangs arbeidstillatelser fra de nye EU-landene. I tillegg ble det registrert mer enn 130 000 fornyelser av arbeidstillatelser til borgere fra disse landene (Andersen m.fl. 2009). På toppen av dette kommer et stort antall utstasjonerte arbeidstakere, underentreprenører og andre tjenesteytere. Norge innførte, i likhet med en rekke andre land, overgangsordninger som skulle legge visse begrensninger på arbeidsmobiliteten. For individuelle arbeidstakere kunne man opprettholde utlendingsforskriftens krav om dokumentert «norsk lønn», samt heltidsarbeid. For utstasjonerte arbeidstakere gjaldt ingen slike begrensninger. Overgangsordningen ble opphevet fra 1. mai 2009 for de landene som ble medlem av EU i 2004, for Romania og Bulgaria gjelder den fortsatt (senest fram til 1.1.2012). Bedriftene har med andre ord hatt to hovedstrategier for å hente arbeidskraft fra de nye EU-landene; direkte ansettelser i bedriften eller innleie.

Utvidelsen av det indre markedet i EU/EØS har falt sammen med høy økonomisk aktivitet og vekst, arbeidskraften fra disse landene har således for mange norske bedrifter representert et kjærkomment tilskudd av arbeidskraft i et presset norsk arbeidsmarked. Bygg- og anleggsbransjen har representert en stor avtaker av denne arbeidskraften fra Øst-Europa. Fafos undersøkelser har også vist en klar økning i antall bedrifter innenfor bygg og anlegg som har benyttet seg av østeuropeisk arbeidskraft i perioden 2006 til 2009. Mens det i 2006 var 19 prosent av bedriftene i bygg og anlegg som oppga at de hadde benyttet denne typen arbeidskraft, var dette økt til 33 prosent i 2009 (Andersen m.fl. 2009).

BNLs medlemsbedrifter ble stilt flere spørsmål rundt bruk av utenlandsk arbeidskraft. Figur 7.4 viser andel bedrifter som benytter arbeidskraft fra utlandet og tilknytningsform for denne arbeidskraften. Det er verdt å understreke at det her ikke skilles mellom hvilken landbakgrunn arbeidskraften har, kun om den er utenlandsk eller ikke.

Figur 7.4 Bruk av utenlandsk arbeidskraft og tilknytningsform (Flere svar mulig). Prosent (N=972)



Som vi ser av figur 7.4, er det rundt halvparten som ikke har benyttet utenlandsk arbeidskraft, hvilket også betyr at rundt halvparten av BNLs medlemsbedrifter har benyttet seg av arbeidskraft fra utlandet. Figuren viser også at mange har egne ansatte fra andre land (40 prosent), mens nær en av fire har benyttet seg av innleie. Det er kun et fåtall som har benyttet utenlandske underentreprenører. Ser vi på de ulike underbransjenes bruk av utenlandsk arbeidskraft, er det entreprenørbedriftene som i størst grad har benyttet dette (59 prosent), mens i industribedriftene er andelen 53 prosent. Lavest andel finner vi blant håndverksbedriftene, der 42 prosent har benyttet utenlandsk arbeidskraft. Vi

⁶ Estland, Latvia, Litauen, Polen, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia og Ungarn. Fra 2007 kom også Bulgaria og Romania med i EU.

ser også at det er noen regionale forskjeller, der bedrifter lokalisert i Oslo og Akershus og på Sør- og Vestlandet i større grad benytter utenlandsk arbeidskraft enn bedrifter i andre deler av landet.

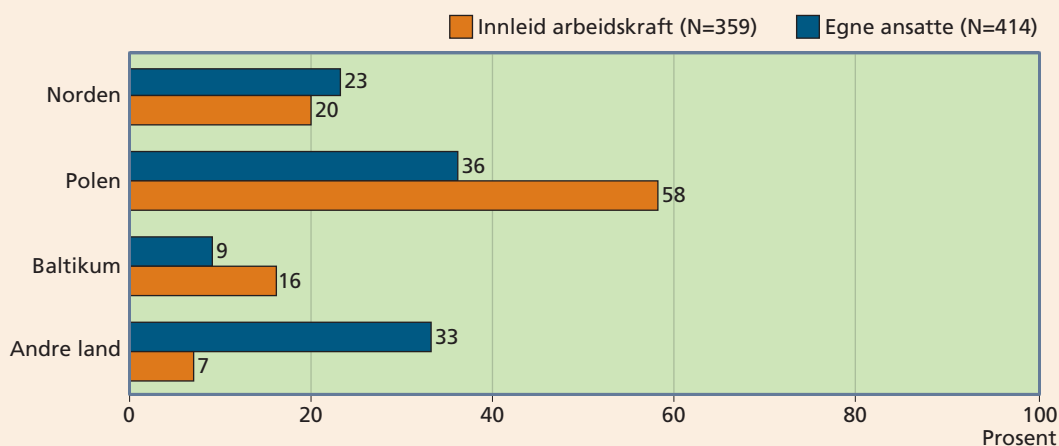
Når vi ser på andelen som har egne ansatte med en annen landbakgrunn enn Norge, er det en klar sammenheng med bedriftsstørrelse; andelen øker klart med stigende antall ansatte. Blant de minste bedriftene (1–4 ansatte) er andelen lav, kun 8 prosent svarer at de har egne ansatte med bakgrunn fra utlandet. For de bedriftene som har mer enn 30 ansatte er andelen hele 69 prosent. Vi finner også at håndverksbedriftene har noe lavere innslag av egne ansatte fra andre land (33 prosent) enn det vi ser hos entreprenør- og industribedriftene (49 prosent).

For innleie finner vi også at andelen øker med økende antall ansatte. Blant de minste er det kun 11 prosent som svarer at de har benyttet innleie, mens det er hele 41 prosent av de største som benytter dette. Ikke overraskende finner vi også at entreprenørbedriftene i vesentlig større grad benytter innleie (31 prosent) enn det vi ser i industrien og håndverksbedriftene.

Bruk av utenlandske underentreprenører er noe vi i hovedsak finner hos de store entreprenørbedriftene

Over har vi ikke skilt mellom ulik landbakgrunn for den utenlandske arbeidskraften. Figur 7.5 viser fordelingen for den utenlandske arbeidskraften blant de som har benyttet seg av dette, fordelt på egne ansatte og innleie.⁷

Figur 7.5 Avsenderland for utenlandsk arbeidskraft etter tilknytningsform. Prosent



Figur 7.5 viser for det første at det fortsatt er en god del bedrifter som har egne ansatte og benytter innleie fra de nordiske landene, dette gjelder rundt 20 prosent. Ikke overraskende ser vi også at Polen er et vesentlig avsenderland for utenlandsk arbeidskraft. Mer enn en av tre av de som har benyttet utenlandsk arbeidskraft har egne ansatte fra Polen, og såpass mange som 58 prosent av de som har benyttet innleie, svarer at de har benyttet innleid arbeidskraft fra Polen. Det er også et visst innslag av både egne ansatte og innleie fra Baltikum. Innleie fra andre land er lavt, mens vi ser at en av tre svarer at de har egne ansatte fra andre land. Dette høye innslaget av bedrifter som har egne ansatte fra andre land skyldes nok at det kan være et vesentlig innslag av arbeidskraft både fra Vest-Europa og fra andre ikke-vestlige land utenfor EU.

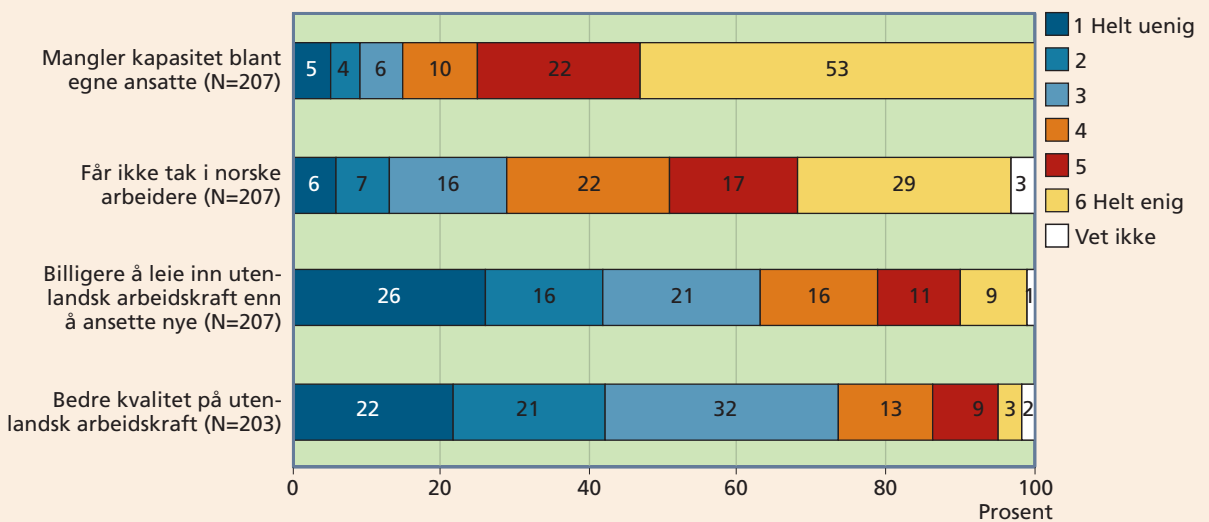
De bedriftene som hadde egne ansatte med en annen landbakgrunn enn Norge, ble også spurt om hvor stor prosentandel disse utgjorde av det totale antallet ansatte. Nær 60 prosent oppgir at de ansatte som kommer fra andre land utgjør under 10 prosent. Vi ser også at blant de som har mer enn 10 prosent ansatte med utenlandsk bakgrunn, gjelder dette først og fremst de minste bedriftene. For de minste bedriftene vil prosentandelen ansatte med bakgrunn fra andre land naturlig nok bli høy dersom de har denne typen arbeidskraft.

⁷De som har svart at de ikke har benyttet seg av egne ansatte eller innleie fra utlandet, er tatt ut av prosentueringsgrunnlaget.

Begrunnelser for bruk av innleid utenlandsk arbeidskraft

Det kan være mange grunner til å benytte innleid arbeidskraft fra andre land enn Norge. Det kan være mangel på arbeidskraft i Norge eller at å leie inn utenlandsk arbeidskraft er billigere osv. Figur 7.6 viser ulike mulige begrunnelser for å benytte innleid utenlandsk arbeidskraft, og bedriftene har angitt hvor enig eller uenig de er i disse begrunnelsene.

Figur 7.6 Begrunnelser for bruk av innleid utenlandsk arbeidskraft. Prosent



Figur 7.6 viser at manglende kapasitet blant egne ansatte og at det er vanskelig å få tak i norske arbeidere angis som de viktigste årsakene for å benytte innleid utenlandsk arbeidskraft. Hele 75 prosent sier seg enig (svart 5 eller 6) i at manglende kapasitet blant egne arbeidere er en viktig årsak, mens 46 prosent svarer at manglende tilgang på norsk arbeidskraft er viktigste årsak. Det er relativt få som er enig i at det er billigere å leie inn utenlandsk arbeidskraft enn å ansette nye og at kvaliteten på den innleide utenlandske arbeidskraften er bedre enn den norske. Begrunnelsene går altså klart mer i retning av mangel på norsk arbeidskraft enn at den innleide utenlandske arbeidskraften er billigere eller har bedre kvalitet enn den norske. Samtidig er det grunn til å anta at med økt fokusering på sosial dumping både fra myndighetenes og medias side, er det lite «politisk korrekt» å angi at begrunnelsen for bruk av innleid utenlandsk arbeidskraft først og fremst er reduserte kostnader. I Fafos undersøkelse om bruk av østeuropeisk arbeidskraft (Andesen m.fl.) fant vi også at fleksibilitet var et viktig argument for bruk av innleie fra Øst-Europa. Særlig gjør dette det lettere å dekke mer midlertidige arbeidskraftbehov, det innebærer mindre risiko enn å ansette østeuropeisk arbeidskraft, og det gir større fleksibilitet med hensyn til arbeidstid enn å ansette direkte. Det er grunn til å anta at disse vurderingene også gjelder for BNLe bedrifter. Begrunnelsene er mer nyansert enn at det kun er kapasitetsmangler blant egne ansatte og mangel på norsk arbeidskraft som gjør innleie av utenlandsk arbeidskraft til en aktuell arbeidskraftstrategi.

Byggenæringens seniorstrategier

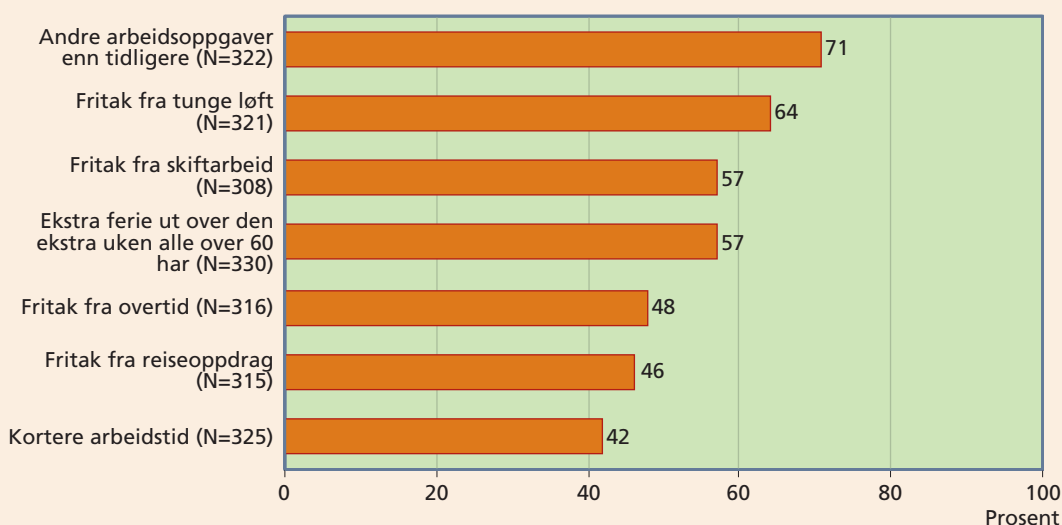
Tidligere i rapporten har vi sett at av de som forlot arbeidsmarkedet mellom 2006 og 2008 i byggenæringen, er det svært få som har gått av som ordinære alderspensjonister ved fylte 67 år (tabell 2.1). Mer enn halvparten av de som går ut av arbeidsmarkedet i denne perioden går av med AFP, uførepensjon eller er på ulike attføringstiltak. Utgang fra arbeidsmarkedet som alderspensjonist er med andre ord mer unntaket enn regelen i byggenæringen. Det har lenge vært et mål å heve den gjennomsnittlige pensjonsalderen i Norge. Ulike tiltak er satt i verk for å gjøre dette. Noen er partsbaserte, som for eksempel delmål 3 i IA-avtalen, andre er mer myndighetsstyrte, som for eksempel pensjonsreformens intensjon om å gjøre det mer lønnsomt for eldre arbeidstakere å stå lenger i arbeid.

Tiltak på bedriftsnivå vil utvilsomt være avgjørende for om det skal lykkes å oppnå en høyere pensjoneringsalder. På bedriftsnivå kan man skille mellom tre ulike tiltak (Midtsundstad 2007). *Forebyggende tiltak* skal sikre mot at ansatte ikke havner i en sårbar posisjon for fortsatt yrkesdeltagelse. Dette er som regel mer langsiktige tiltak, der målet er å forhindre helseskader eller tap av arbeidsevne. *Tiltak for fastholdelse* er primært rettet mot dem som allerede befinner seg i en utsatt posisjon enten fysisk eller psykososialt, eller som nærmer seg en alder der man kan gå av med AFP. *Integrasjonstiltak* er tiltak rettet mot personer som ikke er ansatt i virksomhetene. Dette er tiltak som skal øke yrkesaktiviteten blant personer som har problemer med å fastholde sin tilknytning til arbeidsmarkedet, som for eksempel økt rekruttering av eldre arbeidstakere.

I medlemsundersøkelsen ble det kartlagt om bedriftene hadde tilrettelegging for eldre arbeidstakere. Totalt oppga 38 prosent at de hadde tilrettelegging for eldre arbeidstakere, 58 prosent at de ikke har det, 4 prosent svarte «vet ikke». Godt over halvparten av bedriftene har med andre ord ingen spesifikke tiltak for fastholdelse av egne eldre arbeidstakere. I bakgrunns materialet ser vi at håndverksbedriftene i noe mindre grad tilrettelegger for eldre arbeidstakere (34 prosent) enn entreprenørene (40 prosent) og industribedriftene (50 prosent). Det er også en klar tendens til at andelen bedrifter som har seniortiltak øker med antall ansatte.

De som oppga at de hadde tiltak for eldre arbeidstakere ble presentert for en rekke mulige tiltak, og spurt om de hadde benyttet seg av disse eller ikke (figur 7.7).

Figur 7.7 Ulike tilretteleggingsstrategier for eldre arbeidstakere (Flere svar mulig). Prosent



Figur 7.7 viser at muligheten for å gi eldre arbeidstakere andre arbeidsoppgaver er det seniortiltaket som benyttes hyppigst. Vi ser også at over halvparten har tiltak som fritak fra tunge løft, fritak fra

skiftarbeid og en ekstra ferieuke ut over den ekstra uken alle over 60 har. Fritak fra overtid, fritak fra reiseoppdrag og kortere arbeidstid benyttes av noe under halvparten av dem som har tiltak spesielt rettet mot eldre.

I kapittel 6 påpekte vi at det å holde på den arbeidskraften man allerede har, kanskje er det mest sentrale virkemiddelet for å opprettholde tilstrekkelig sysselsettingsgrad i byggenæringen. Dette innebærer å holde på den erfarne arbeidskraften, og bryte 2008-bildet med fallende antall eldre sysselsatte allerede fra midt i 40-årsalderen (se figur 1.2). Slik sett er det en grunn til bekymring at så få har eksplisitte seniortiltak, slik vi viste over.

Andre undersøkelser har også påpekt at byggenæringen fokuserer for lite på å sikre kompetanse og arbeidskraftbehov gjennom fastholdelse av eldre arbeidstakere. Midtsundstad (2007) har blant annet vist at det er relativt sett få bedrifter i byggenæringen som er IA-virksomheter, og blant de som er IA-virksomheter, er det svært få, kun 7 prosent, som har formulert forpliktende målsettinger med hensyn til delmål 3 om seniorpolitikk. Midtsundstad viser også at bedriftene i bygg og anlegg i mindre grad enn for eksempel industrien har en oversikt over gjennomsnittlig pensjonsalder i egen virksomhet. En slik oversikt er en forutsetning for i det hele tatt å kunne prioritere seniorpolitikk. Som vi har vist tidligere, er det heller ikke slik at byggenæringen kun mister arbeidstakere når de kommer i AFP-alder. Bransjen har en avgang som starter allerede fra 45-årsalder. Dette indikerer at mange arbeidstakere ikke ser for seg at byggenæringen er særlig attraktiv når man nærmer seg den siste halvdel av yrkeslivet. Dette er noe næringen og enkeltbedrifter må ta tak i dersom de skal sikre at de har tilstrekkelig med tilgjengelig arbeidskraft også i framtiden.

Midtsundstad (op.cit.) påpeker også at det neppe er slik at én type tiltak er mer effektiv enn andre; en sammensatt rekke tiltak vil etter all sannsynlighet være det beste. En klar forutsetning for å lykkes er imidlertid at det gjøres et grundig forarbeid i hver enkelt bedrift før man setter i gang tiltak. Rene kopieringsstrategier der man kun setter i gang tiltak andre har benyttet, uten en grundig vurdering av egne ansattes behov og bedriftens egne muligheter for tilrettelegging, er ikke en optimal strategi.

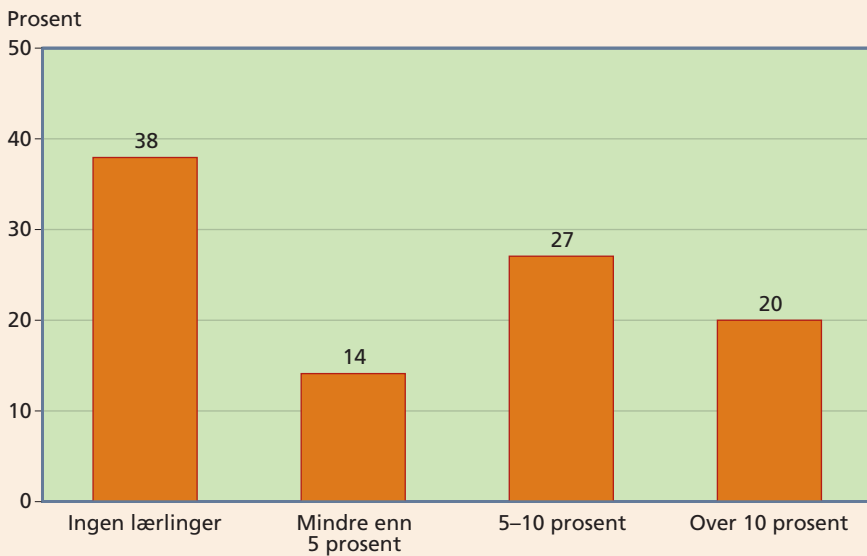
Lærlinger i byggenæringen

Som vi så i kapittel 1, har byggenæringen et høyt innslag av unge arbeidstakere sammenliknet med arbeidsmarkedet for øvrig. Den høye andelen unge mellom 16 og 24 år skyldes i stor grad at næringen kompetansemessig domineres av fagutdanningsyrker, der de unge er tidlig ferdig i utdanningssystemet og der selve fagopplæringen avsluttes i bedrift gjennom lærlingordningen. Figur 7.8 viser andelen medlemsbedrifter i BNL som har lærlinger, og hvor stor andel av arbeidskraften disse lærlingene utgjør.

Figur 7.8 viser for det første at 38 prosent av medlemsbedriftene ikke har lærlinger, eller sagt på en annen måte; i overkant av seks av ti bedrifter har lærlinger. Lærlingenes andel av den totale arbeidsstyrken ligger naturlig nok relativt lavt, 31 prosent har mindre enn 10 prosent lærlinger i sin arbeidsstyrke. Andelen bedrifter som har lærlinger øker ikke overraskende med stigende antall ansatte. Blant de største bedriftene (mer enn 30 ansatte) har hele 83 prosent lærlinger, men selv blant de aller minste (1–4 ansatte) ser vi at en av fire bedrifter har lærlinger.

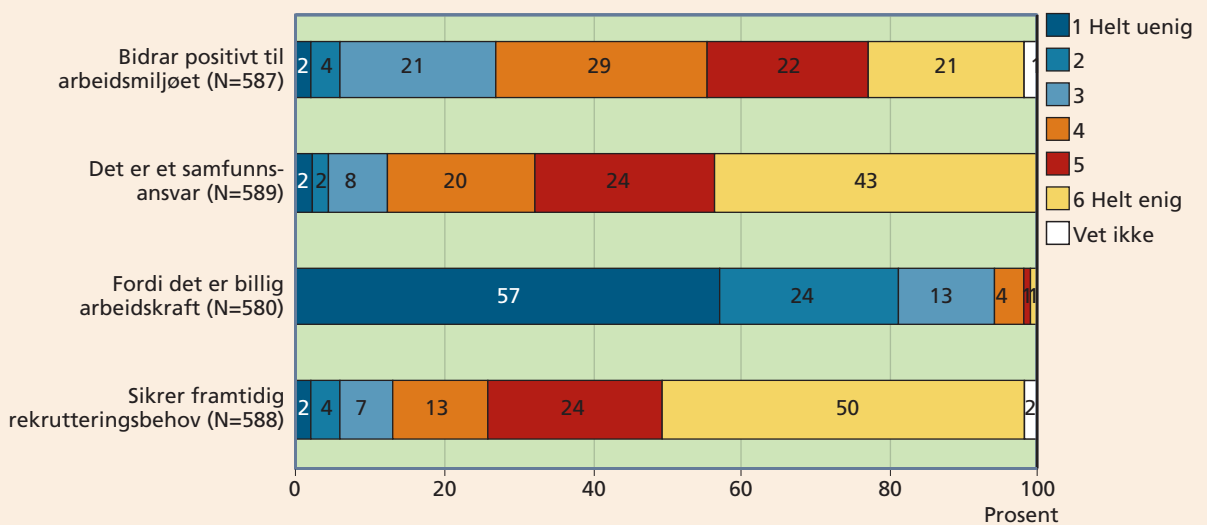
Bakgrunns materialet viser også at håndverksbedriftene er de som i minst grad har lærlinger, blant disse er det 43 prosent som har lærlinger, mens det tilsvarende for industribedriftene er 61 prosent og for entreprenørene 71 prosent.

Figur 7.8 Andel bedrifter med lærlinger og hvor stor andel av arbeidskraften lærlingene utgjør.



Det kan være ulike begrunnelser for å ha lærlinger, bedriftene ble derfor presentert for en del utvalgte påstander om begrunnelser for å ta inn lærlinger, hvor de skulle si seg enig eller uenig (figur 7.9).

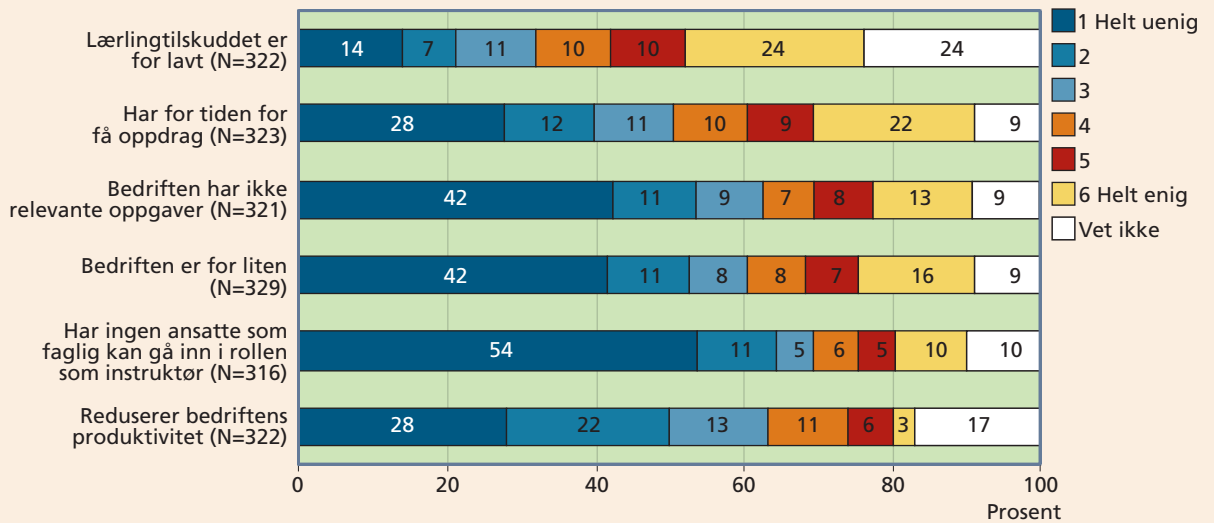
Figur 7.9 Begrunnelser for å ha lærlinger. Prosent



Figur 7.9 viser at den absolutt viktigste begrunnelsen er at lærlinger bidrar til å sikre bedriftenes framtidige rekrutteringsbehov. Når tre av fire er enige (svart 5-6) i at dette er en viktig begrunnelse, og såpass mange som halyparten er helt enig i at rekrutteringsbehovet er en viktig begrunnelse. I overkant av en av tre mener også at det å ha lærlinger er et samfunnsansvar. Begrunnelsen for å ha lærlinger er med andre ord ikke kun ren egen nytte i form av å skaffe seg selv en best mulig rekrutteringsbase, men mange ser også at lærlingordningen har et videre perspektiv enn som så. Noe over 40 prosent mener også at lærlingen bidrar positivt til bedriftens arbeidsmiljø. At begrunnelsen for å ta inn lærlinger skulle være en mulighet til å skaffe seg billig arbeidskraft, er det knapt noen som mener.

De som ikke hadde lærlinger ble også bedt om å ta stilling til flere påstander om hvorfor de ikke har dette (figur 7.10).

Figur 7.10 Begrunnelser for ikke å ha lærlinger. Prosent



Som figur 7.10 viser, er begrunnelsene for ikke å ha lærlinger noe mer uklare enn de vi så for å ha lærlinger. En av tre mener at lærlingtilskuddet er for lavt, og nær en av tre mener dessuten at de for tiden har for få oppdrag. I underkant av en av fire mener også at de ikke har relevante oppgaver eller at bedriften er for liten. De som ikke har lærlinger mener i liten grad at dette skyldes at de mangler faglig kompetanse til instruktørrollen, eller at det reduserer bedriftens produktivitet.

Etter- og videreutdanning

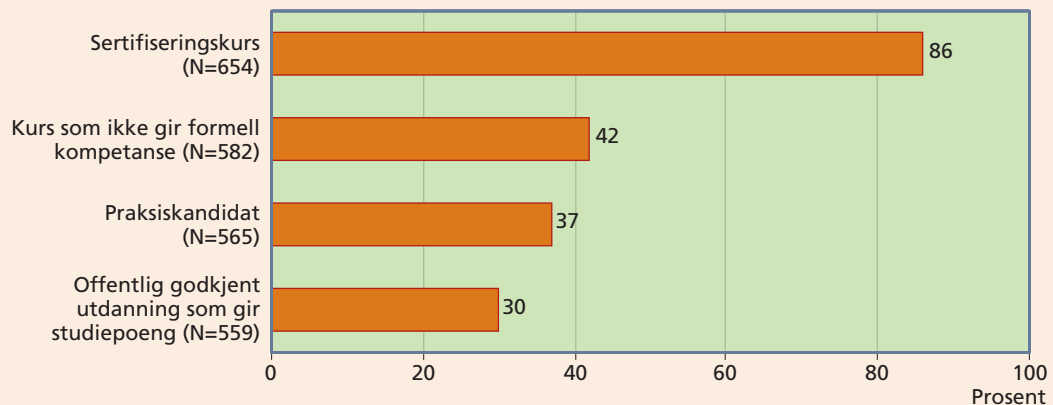
Dæhlen og Nyen (2009) har påpekt at man i Norge tidlig satte søkelyset på livslang læring. Begrepet livslang læring blir gjerne forstått som all målrettet læring som skjer fra vugge til grav. I arbeidslivet er det vanlig å skille mellom *videreutdanning* som gir formell kompetanse og *etterutdanning* som ikke gir det (Andersen m.fl. 2010). I det følgende skal vi se nærmere på hvilke typer etter- og videreutdanning medlemsbedriftene i BNL oppgir at deres ansatte har gjennomført i løpet av de siste tolv månedene.

Et klart flertall (71 prosent) av bedriftene har organisert eller sendt ansatte på kurs, opplæring eller andre former for EVU-tiltak de siste tolv månedene. Av bakgrunnsmateriale ser vi at de minste bedriftene (1–4 ansatte) er de som også i minst grad har hatt EVU-tiltak. Men selv blant de minste har omtrent halvparten hatt ansatte som har tatt etter- og videreutdanning. For de største bedriftene (mer enn 30 ansatte) er andelen som har hatt ansatte på EVU-tiltak hele 90 prosent. Vi finner også at entreprenørbedriftene i større grad enn håndverksbedriftene og industribedriftene har hatt ansatte i etter- og videreutdanning.

Figur 7.11 viser hvilke typer etter- og videreutdanningstiltak de bedriftene som har oppgitt at de har hatt ansatte i EVU-tiltak de siste 12 månedene, har benyttet seg av.

Som figuren viser, er ulike typer sertifiseringskurs den dominerende etter- og videreutdanningsformen i byggenæringen. Hele 86 prosent av de bedriftene som oppgir at de har hatt EVU-tiltak, opplyser at de har hatt ansatte på sertifiseringskurs i løpet av de siste tolv månedene. Dette er en type EVU-tiltak som er klart viktig for bedriftene, og som de trenger for å kunne følge opp myndighetspålagte krav. Det er dessuten en god del bedrifter, i overkant av en av tre, som har hatt ansatte i et løp mot fag-/svennebrev med utgangspunkt i realkompetanse, såkalte praksiskandidater. Såpass mange som 30 prosent oppgir at de også har hatt ansatte som har vært i videreutdanningsløp som gir offentlig godkjente studiepoeng. Etterutdanning i form av kurs som ikke gir formell kompetanse, er også benyttet av en god del.

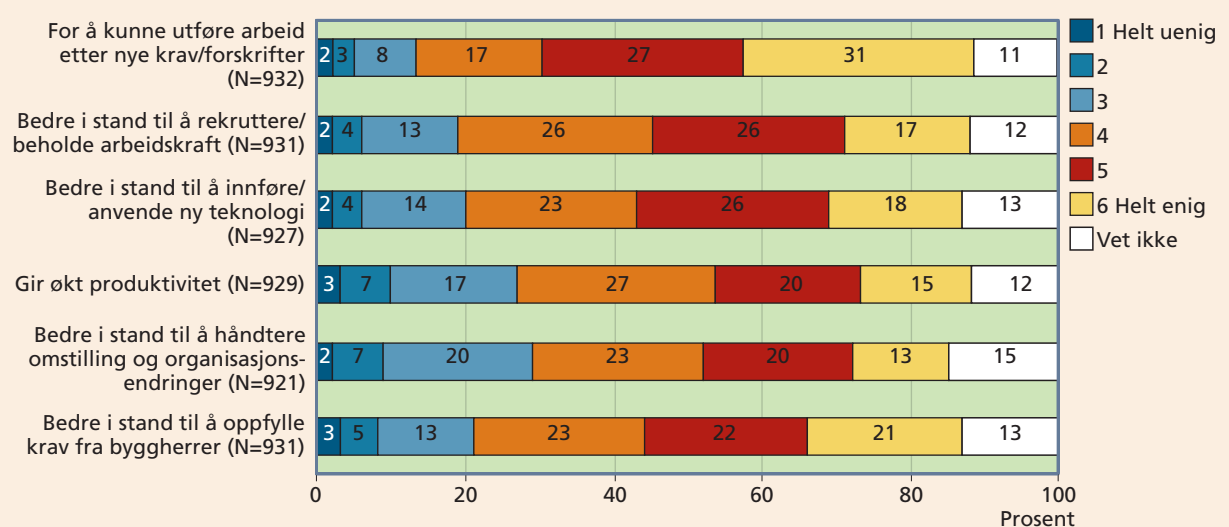
Figur 7.11 Ulike typer EVU-tiltak bedriftene har hatt ansatte i siste 12 måneder. Prosent



Resultatene som er vist over, sier likevel ikke noe om hvordan byggenæringen plasserer seg i forhold til andre næringer når det gjelder satsing på etter- og videreutdanning. Lærevilkårsmonitoren⁸ har resultater som kan si noe om dette (Dæhlen og Nyen 2009). Der viser de at i bygg og anlegg er det 5,1 prosent som har deltatt i formell videreutdanning. Dette er vesentlig lavere enn i ulike deler av offentlig sektor, der andelen ligger på 11–13 prosent. Men byggenæringen skiller seg ikke vesentlig fra for eksempel i industrien, som ligger på 5,6 prosent. Ser vi på andelen som har deltatt i kurs og annen opplæring, er andelen ansatte i bygg og anlegg som har deltatt i dette, på 44 prosent. Fortsatt er dette lavere enn det offentlige, men omtrent på samme nivå som i industrien, der andelen er på 40 prosent. Bygg- og anleggsbransjen ligger med andre ord på nivå med industrien på EVU-tiltak, men vesentlig lavere enn det vi ser i ulike deler av offentlig sektor.

Bedrifter kan ha ulike motiver for å tilrettelegge for at de ansatte skal ta etter- og videreutdanning. Figur 7.12 viser hvordan bedriftene har vurdert noen utvalgte begrunnelser, disse spørsmålene har gått til alle – også de som ikke hadde hatt ansatte på EVU-tiltak de siste tolv månedene. Dette siden bedrifter som ikke har hatt EVU-tiltak de siste tolv månedene likevel kan ha hatt dette i løpet av en noe lengre tidsperiode, og sånn sett også ha en kvalifisert mening om ulike begrunnelser.

Figur 7.12 Begrunnelser for å gjennomføre EVU-tiltak. Prosent



⁸ Lærevilkårsmonitoren blir utført som en tilleggsundersøkelse til Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse. Den er med andre ord basert på intervjuer med arbeidstakere og ikke med bedrifter. Resultatene som refereres, er fra lærevilkårsmonitoren i 2009.

Som figur 7.12 viser, er det ingen store skiller mellom de ulike begrunnelsene bedriftene ble stilt overfor. Den begrunnelsen som blir ansett som viktigst, er å kunne utføre arbeid etter nye krav/forskrifter. 58 prosent er enig (svart 5 eller 6) i at dette er en viktig begrunnelse. Dette henger for øvrig godt sammen med det vi så over, der sertifiseringskurs for å oppfylle myndighetspålagte krav dominerte EVU-tiltakene hos de bedriftene som har gjennomført tiltak de siste tolv månedene. I overkant av 40 prosent mener EVU-tiltak også gjør bedriften bedre i stand til å rekruttere/beholde arbeidskraft, til å innføre ny teknologi og til å oppfylle krav fra byggherrer. Noe færre mener at EVU gjør bedriften bedre i stand til å håndtere omstilling og organisasjonsendringer (33 prosent), og at det gir en økt produktivitet (35 prosent).

Det er en tydelig sammenheng mellom disse begrunnelsene og bedriftsstørrelse. De største bedriftene (mer enn 30 ansatte) er i større grad enn de som har 30 eller færre ansatte enig i at samtlige begrunnelser er viktige for å gjennomføre EVU-tiltak. Siden denne sammenhengen er helt systematisk langs alle begrunnelsene, kan man spørre seg om hva som ligger bak. Det kan naturlig nok være at de større bedriftene har et større kompetansepress for å kunne håndtere store kompliserte prosjekter enn det de mindre har. Det kan også skyldes at de større har en organisasjon som er bedre i stand til å utnytte og legge en systematisk plan for kompetansebyggingen blant sine ansatte enn de mindre bedriftene. Mest sannsynlig er det en kombinasjon av begge forhold som gjør at de største bedriftene mener at kompetansebygging er mer viktig enn de mindre langs samtlige av de dimensjonene som er kartlagt.

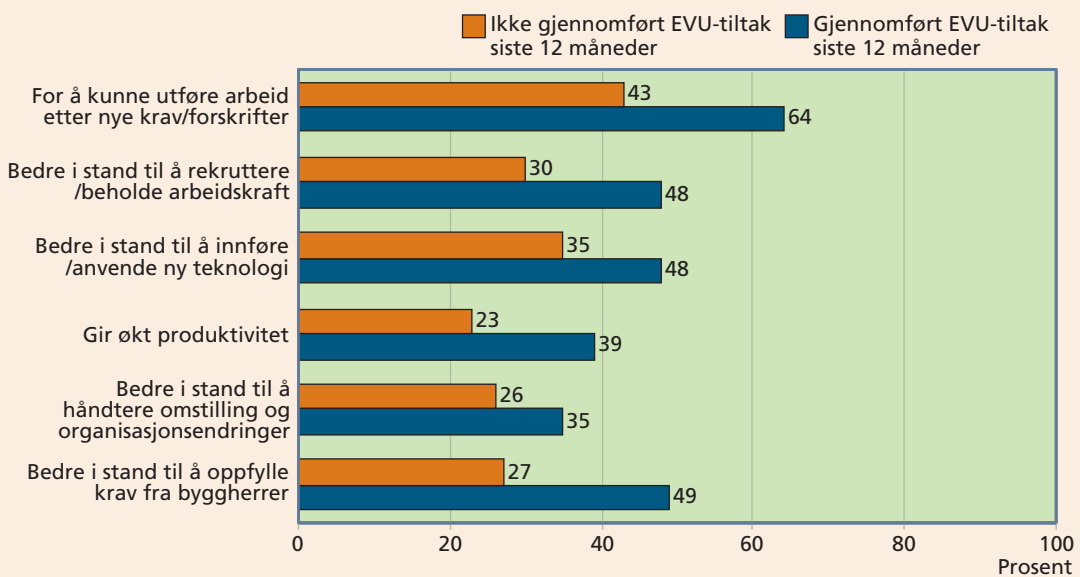
Det er også en sammenheng mellom ulike bransjer og vurderingen av begrunnelsene, men denne er noe mindre systematisk enn den vi så for bedriftsstørrelse. Industribedriftene og entreprenørene er i større grad enn håndverksbedriftene enig i at EVU-tiltak gjør dem bedre rustet til å håndtere ny teknologi. Dette henger nok sammen med at disse to bransjene også er mer teknologitunge enn håndverksbedriftene, slik at de gjennomgående vil ha større behov for å oppdatere de ansatte på teknologiske endringer og nyvinninger. Entreprenørbedriftene mener dessuten i noe større grad enn industri- og håndverksbedriftene at EVU-tiltak gjør dem bedre i stand til å utføre arbeid etter nye krav og forskrifter, til å oppfylle krav fra byggherrer og til å rekruttere og beholde arbeidskraften. Det er ingen vesentlige forskjeller mellom de ulike bedriftstypene i vurderingen av at EVU gir økt produktivitet eller gjør bedriften bedre rustet til å håndtere omstilling og organisasjonsendringer.

Som nevnt over, er spørsmålet om mulige begrunnelser gått til samtlige bedrifter, både til de som har hatt EVU-tiltak de siste tolv månedene og til de som ikke har hatt det. Det er likevel interessant å se om det er noen vesentlige skiller i vurderingen av de ulike begrunnelsene mellom de som har hatt EVU-tiltak siste tolv månedene og de som ikke har hatt det. Figur 7.13 viser hvordan de som har hatt EVU-tiltak de siste tolv månedene vurderer begrunnelsen, sammenliknet med de som ikke har hatt det. Figuren viser kun andel enige (svart 5 eller 6).

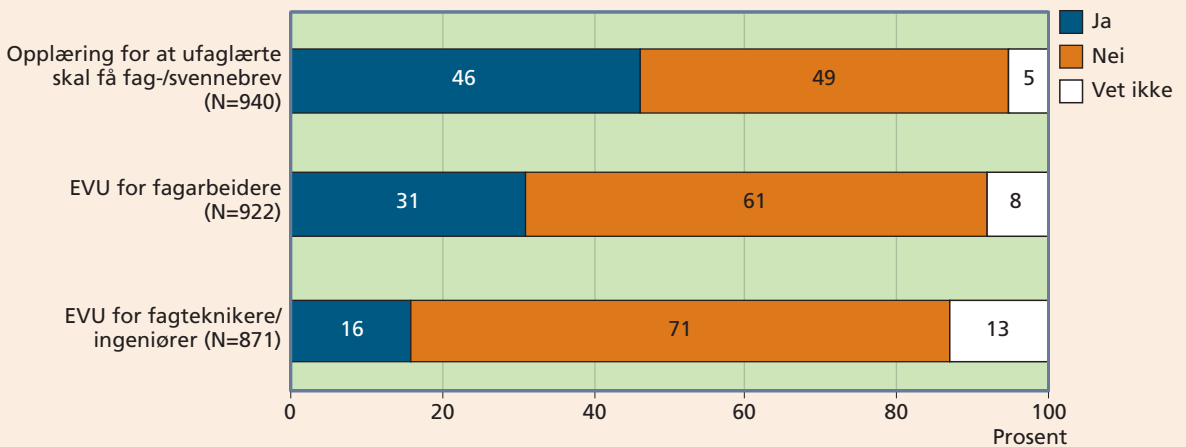
Som figur 7.13 viser, er det ganske tydelige forskjeller mellom de som har og de som ikke har hatt EVU-tiltak de siste tolv månedene. De som har hatt EVU-tiltak, er gjennomgående mer positive langs alle dimensjonene som er kartlagt. Til en viss grad er det med andre ord slik at bruk av EVU-tiltak også gir et mer positivt syn på effekten av tiltakene. Forskjellen i vurderingen er størst for begrunnelsene om at etter- og videreutdanning gjør bedriften bedre i stand til å utføre arbeid etter nye lover og forskrifter og til å oppfylle krav fra byggherrer. Denne forskjellen skyldes sannsynligvis at de som i størst grad trenger å i møtekomme slike krav, er de som også har gjennomført kompetanseheving i arbeidsstokken for nettopp å tilfredsstille krav fra byggherrer og offentlige reguleringer.

Over har vi sett at bedriftene har ulik bruk av etter- og videreutdanningstiltak og at det er en del ulike vurderinger rundt effekten av disse. Et annet spørsmål er hvor systematisk bedriftene tenker rundt EVU-tiltak. Vi har kartlagt dette langs tre dimensjoner; om bedriftene som en del av sin overordnede strategi har utarbeidet en plan for at ufaglærte skal få fag-/svennebrev, EVU for fagarbeider og EVU for fagteknikere /ingeniører (figur 7.14).

Figur 7.13 Begrunnelser for å gjennomføre EVU-tiltak etter om bedriftene har gjennomført EVU-tiltak siste 12 måneder eller ikke. Andel som har svart enig (5 eller 6). Prosent



Figur 7.14 Om bedriftene som en overordnet strategi har utarbeidet en plan for opplæring/EVU på ulike områder. Prosent



Figur 7.14 viser at en relativt høy andel av bedriftene har en tydelig strategi og plan for at utfaglærte skal gis mulighet til å ta fag-/svennebrev. Som vi så over (figur 7.11), har også mange bedrifter hatt ansatte som har deltatt i praksiskandidatopplæring. Ser vi på bedriftsstørrelse, er det naturlig nok få av de minste bedriftene som har en overordnet plan for dette, dette gjelder kun 20 prosent. Mye av dette henger sammen med at bedrifter med fire eller færre ansatte generelt har vanskeligere for å gjennomføre etter- og videreutdanning. Vi så også over at de aller minste bedriftene i mindre grad så seg i stand til å ha lærlinger. Samtidig kan det for en del av de minste bedriftene være mindre behov for en systematisk plan for praksiskandidater; en bedrift med tre ansatte der alle har fag-/svennebrev har naturlig nok ikke slike behov.

Ser vi på EVU for fagarbeidere, er det færre som har utarbeidet en systematisk plan for dette, dette gjelder i underkant av en av tre. Igjen er det en sammenheng mellom bedriftsstørrelse og en systematisk plan for EVU. Andelen som har en EVU-strategi for fagarbeiderne som del av sin overordnede

plan, øker med stigende antall ansatte. Her finner vi også en tydelig forskjell mellom ulike bransjer. 44 prosent av entreprenørene har en slik overordnet strategisk EVU-plan for sine fagarbeidere, mot 27 prosent av håndverksbedriftene og 20 prosent av industribedriftene.

Det er relativt få som har en overordnet strategisk plan for EVU for fagteknikere/ingeniører. Dette henger naturlig nok sammen med at denne yrkesgruppen i liten grad er å finne i mindre bedrifter. Disse har dermed heller ikke behov for en slik plan. Selv i større bedrifter vil denne yrkesgruppen utgjøre en liten andel av de ansatte, og slik sett er det kanskje heller ikke behov for å implementere EVU for disse som en del av det strategiske planarbeidet i bedriften. Det kan for mange kanskje like godt løses etter behov, enten bedriftens eller de ansattes. Vi finner også at de minste bedriftene i svært liten grad har systematiske EVU-planer for denne gruppen, kun om lag 6 prosent av bedriftene med ti eller færre ansatte har slike planer. For de største bedriftene (mer enn 30 ansatte) er det derimot 40 prosent som har utarbeidet en strategisk EVU-plan for fagteknikere/ingeniører. Vi finner også her at entreprenørbedriftene i størst grad har denne typen strategiske planer, 32 prosent, mens 12 prosent av industribedriftene og kun 7 prosent av håndverksbedriftene har det.

Litteratur

- Andersen, Rolf K., Anna Hagen, Dagfinn Hertzberg og Torgeir Nyen (2010), *Kompetanseutvikling gjennom hospitering. Om grunnlaget for en hospiteringsordning for lærere og instruktører i bygg- og anleggsgag.* Fafo-rapport 2010:16
- Andersen, Rolf K., Mona Bråten, Line Eldring, Jon Horgen Friberg, Anne Mette Ødegård (2009), *Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft.* Fafo-rapport 2009:46
- Dæhlen, Marianne og Anna Hagen (2010 under utgivelse), *Prosjekt til fordypning – mellom skole og arbeidsliv. Delrapport 2. Evalueringen av Kunnskapsløftet*
- Dæhlen, Marianne og Torgeir Nyen (2009), *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2009.* Fafo-notat 2009:22
- Midtsundstad, Tove (2007), *Fra utstøting til inkludering? En kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftstrategier overfor eldre arbeidstakere.* Fafo-rapport 2007:37
- Nergaard, Kristine (2009), *Hvem har ikke AFP? En analyse med basis i registerbaserte data.* Fafo-notat 2009:20
- Nergaard, Kristine og Jørgen Svalund (2008), *Utleie av arbeidskraft 2008. Omfang og utvikling over tid.* Fafo-notat 2008:25





Arbeidstakere i byggenæringen

Hvem jobber i byggenæringen? Hvordan er arbeidskraftmobiliteten? Hva er det framtidige behovet for arbeidskraft? Dette er hovedspørsmålene i denne rapporten. Ved hjelp av registerdata kartlegges demografiske kjennetegn ved arbeidstakere og ut- og innflyt av arbeidskraft i perioden 2006 og 2008. Det blir også gjort framskrivninger av behovet for arbeidskraft i byggenæringen fram til 2020. Rapporten kartlegger dessuten hvordan medlemmer av BNL vurderer dette behovet, tilgang på kvalifisert arbeidskraft, seniortiltak og kompetansestrategier for sine ansatte.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2010:25
ISBN 82-7422-741-5
Bestillingsnr. 20169